

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”



LEY QUE ESTABLECE UNA ESCALA REMUNERATIVA PROVISIONAL PARA FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL

Los Congresistas de la República que integran el Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a la iniciativa del congresista **Edgard Reymundo Mercado**, al amparo de lo establecido en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el Proyecto de Ley:

Proyecto de Ley

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

LEY QUE ESTABLECE UNA ESCALA REMUNERATIVA PROVISIONAL PARA FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene como objeto establecer medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal que se encuentran en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a través del establecimiento de una escala remunerativa provisional.

Artículo 2. Autorización.

Se autoriza a las de Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal del país, a establecer su

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

escala remunerativa de manera provisional para todos sus trabajadores, la misma que debe ser financiada con sus recursos directamente recaudados, sin afectar la operación y mantenimiento de los servicios de agua potable y saneamiento, así como de los depósitos al fondo de inversiones y de reservas, con la finalidad de mejorar la equidad remunerativa con las distintas instituciones del sector público.

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas aprobar la nueva escala remunerativa para el personal de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal que se encuentran en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Para tal efecto, el Ministerio de Economía y Finanzas realizará un estudio técnico considerando criterios de equidad interna y tamaño de la entidad y aprobará la nueva escala remunerativa mediante decreto supremo, dentro de los sesenta (60) días calendario contados desde la vigencia de la presente ley.

Artículo 4. Financiamiento.

El financiamiento para la implementación de lo establecido en esta Ley se realizará con cargo al presupuesto institucional de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Límites

La Escala Remunerativa Provisional aplicable a la plana gerencial se establece por tamaño de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal en función al número de conexiones de agua potable, de acuerdo a la clasificación de la SUNASS.

Para el caso de los trabajadores, la remuneración básica mensual de cada grupo ocupacional se fija en un monto máximo de 80% del monto del grupo ocupacional inmediato superior que fije la Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, de manera que esta vaya disminuyendo progresivamente la disparidad remunerativa existente en un mismo grupo ocupacional.

El total de incrementos serán establecidos de acuerdo a la capacidad financiera de la Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal sin sobrepasar los topes máximos establecidos por el Ministerio de Economía y Finanzas ni excluir a ninguno de los grupos ocupacionales.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

SEGUNDA. provisionalidad

Los incrementos remunerativos se realizan por única vez y mantiene vigencia hasta la aprobación por el ente Rector y aplicación de la Escala Remunerativa Definitiva de la Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal.

De no aprobarse la aprobación de la nueva escala remunerativa por parte del ente rector del sector, los incrementos remunerativos establecidos serán permanentes.

TERCERA. vigencia

La presente ley entra en vigor al día siguiente de la publicación de la norma en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, setiembre de 2025



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/09/2025 15:58:42-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/09/2025 15:57:01-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/09/2025 10:18:52-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/09/2025 10:10:48-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. ANTECEDENTES

La problemática remunerativa en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, tiene dos causas principales, tal como lo ha identificado el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento (en adelante MVCS) y lo detalla en la exposición de motivos de su propuesta de Política Remunerativa:

Falta de una política y escala remunerativa aplicable a todo el personal de las EPM.

En 1998 se aprobó la última Política Remunerativa vigente para EPSEL¹; el año anterior -1997- se aprobó la Política Remunerativa vigente y aplicable a todo el personal de EMAPA SAN MARTÍN, SEDA HUÁNUCO, EMAPA TACNA, SEDA QOSQO, SEDA CHIMBOTE, SEDAPAR, EMAPASA, EMAPAL, EMUSAP AMAZONAS, SEDA LORETO, EMAPA CAÑETE, EMAPA TUMBES, EMAPA AYACUCHO, y SEDA JULIACA² y el 2015 se aprobó la Política y Escala Remunerativa solo para el personal de confianza de las EPM³; es decir, 17 años después (de 1998 a 2015) vuelve a ser preocupación del Gobierno Nacional, específicamente del MVCS, las remuneraciones del personal de las EPM.

Desde el 2017 en que se modifica el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA que aprueba la Política y Escala Remunerativa para personal de confianza de las EPM y el 2019 en que se aprueban con resolución ministerial⁴ “Disposiciones complementarias para la aplicación de la Escala Remunerativa al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal”, no se ha avanzado nada concreto pese a que el Decreto Legislativo N° 1280 que aprobó la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento establecía, desde diciembre de 2016, que el MVCS debería aprobar la Política y Escala Remunerativa⁵.

Estos hechos ponen en evidencia la falta de preocupación del estado por las remuneraciones de los trabajadores de las empresas responsables de la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento.

¹ Resolución Suprema N° 015-98-EF.

² Resolución Suprema N° 010-97-EF.

³ Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA.

⁴ Resolución Ministerial N° 061-2019-VIVIENDA del 01 de marzo de 2019.

⁵ Artículo 60 del del Decreto Legislativo N° 1280 aprobado el 29 de diciembre del 2016.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

En conclusión, más allá de la “discutible vigencia” del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA aplicable al personal de confianza de las EPM, lo concreto, es que no se cuenta con una Política Remunerativa aplicable a todo el personal de las EPM y es evidente la poca preocupación del MVCS para lograr su aprobación.

Salarios poco competitivos en las EPM a nivel del mercado.

Desde hace muchos años, las remuneraciones del personal de las EPM no son atractivos en el mercado laboral tanto a nivel de puestos de gerencia como en los demás puestos; esta situación en la actualidad es aún más evidente.

Por ejemplo, las remuneraciones que perciben trabajadores de empresas públicas eléctricas son en promedio casi el doble de las que perciben los trabajadores de las EPM; siendo un ejemplo evidente en el caso del Gerente General, el de una empresa eléctrica percibe alrededor de 12,600 soles y el de una EPM no llega ni siquiera a los 6 mil soles.

Esta situación no permite a las EPM incorporar a su equipo profesionales competentes, solventes y con experiencia que mejoren su capacidad de gestión y consecuentemente la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento, situación que se aprecia en los funcionarios y trabajadores que cuentan las EPM.

La falta de una Política y Escala Remunerativa y los salarios poco competitivos, han generado en las EPM problemas como los siguientes:

a. Incremento de convenios colectivos.

Los trabajadores sindicalizados, a través de sus sindicatos, vía negociación colectiva o a través de laudos arbitrales (cuando no logran acuerdo en la negociación colectiva vía trato directo), año a año, logran en la práctica, el incremento de sus remuneraciones por diversos conceptos.

Según el OTASS, con información del 2021 de 19 EPM en RAT, la remuneración básica de Operarios, se ha llegado a incrementar hasta en el 71.8% y de Técnicos hasta el 57.6%.

b. Inequidad remunerativa interna.

El incremento de remuneraciones de trabajadores sindicalizados, producto de pactos colectivos ha generado distorsiones en las remuneraciones, así, entre otras, se tiene que: 1) trabajadores no sindicalizados perciben remuneraciones inferiores a la de los sindicalizados pese a que realizan funciones similares, 2) trabajadores profesionales perciben remuneraciones similares a los de técnicos, 3) trabajadores técnicos y operarios perciben remuneraciones similares, 4) gerentes perciben remuneraciones similares a

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

la de profesionales, en algunas EPM perciben montos menores a los de los profesionales e incluso menor a la de los técnicos.

c. Alta rotación en cargos directivos o de gerencia.

Los salarios poco competitivos y las inequidades remunerativas generan continuas renunciaciones de los gerentes y la migración a otros sectores laborales. Esta situación no permite dar continuidad a las medidas que se ponen en marcha, cada cambio de gerentes, es la práctica, un nuevo comienzo.

Por las bajas remuneraciones, los puestos de gerentes no son atractivos para profesionales competentes y con experiencia, lo que hace imposible que las EPM puedan incorporar a su plana gerencial profesionales de primer nivel y con capacidad de gestión, lo que se traduce en gestión deficiente y deterioro de la calidad de los servicios.

La situación es tan crítica que los puestos de gerentes, tampoco son atractivos para los trabajadores de planta (permanentes) de las EPM; la mejora remunerativa (cuando existe) es tan pequeña que no compensa las responsabilidades que corresponden a los puestos gerenciales.

d. Deterioro del clima laboral.

La inequidad remunerativa, expresada principalmente en remuneraciones diferentes pese a cumplir funciones similares, afecta negativamente el clima laboral; la situación empeora con la contratación irregular de trabajadores a los que no se les reconoce sus beneficios sociales.

Contribuye al deterioro del clima laboral el hecho que el trabajador no perciba posibilidades de crecimiento y desarrollo en la EPM.

El deterioro del clima laboral, finalmente se traduce en desempeño deficiente de los trabajadores, lo que afecta la prestación de los servicios.

e. Demandas laborales.

Las demandas laborales que presentan trabajadores a las EPM, en su mayoría, solicitan el reconocimiento y pago de beneficios sociales y tienen su origen en la contratación irregular del personal y en el no reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores.

Las EPM, debido a prohibición normativa para incrementar el número de trabajadores y por las bajas remuneraciones, contratan personal por honorarios profesionales (como si el contratado brindara un servicio específico a la EPM) pagándoles un monto ligeramente más atractivo en mercado laboral, pero sin ningún beneficio social, que pasado el tiempo reclaman vía demandas laborales.

También, por la falta de personal, las EPM “obligan” a algunos trabajadores a permanecer más de 8 horas diarias en sus puestos de trabajo, incluso en

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

algunos casos, los trabajadores viven en su centro de trabajo (por ejemplo, estaciones de bombeo de pozos profundos), sin reconocerles el pago de horas extras y el descanso de los mismos, lo que con el tiempo reclaman vía demandas laborales.

f. Imposibilidad de incremento del número de trabajadores.

La cobertura de los servicios de agua potable y saneamiento en el ámbito de las EPM, experimenta un crecimiento sostenido en los últimos años⁶, lo que implica que en los últimos años, las EPM han asumido la responsabilidad de administrar más infraestructura para brindar los servicios (ejemplo: plantas de tratamiento de agua, reservorios, sistemas de bombeo, redes de distribución, colectores de desagües, plantas de tratamiento de aguas residuales), lo que debió ser acompañado con el incremento del personal para la operación y mantenimiento de la infraestructura y la comercialización de los servicios; sin embargo, el incremento del personal no se produjo debido a que el marco normativo vigente no permitía la incorporación de personal o las exigencias normativas para la incorporación son tan confusas y difíciles de cumplir por empresas públicas⁷.

Frente a esta realidad las EPM recurren a la contratación irregular de personal, a la sobrecarga de trabajo o simplemente al abandono de la infraestructura.

En conclusión, la problemática remunerativa de las EPM es crítica por su incidencia en la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento, requiriendo una solución integral.

B. NECESIDAD DE UNA ESCALA REMUNERATIVA PROVISIONAL PARA LA PLANA GERENCIAL Y TRABAJADORES.

Para la aplicación de la presente propuesta, la Plana Gerencial comprende los cargos de gerente general, gerente de línea, gerente de apoyo y gerente de asesoramiento; así como subgerentes de línea, subgerentes de apoyo y subgerentes de asesoramiento, los mismos que califican como *cargos de confianza*. Por otro lado, los trabajadores, comprenden a empleados y obreros.

En el ámbito de la gestión empresarial, de acuerdo a la información académica y a la experiencia, no existe ninguna duda y no es materia discusión que la plana gerencial de las empresas marca la pauta de su crecimiento y desarrollo, *sin una plana gerencial competente, solvente, es imposible tener éxito; lo mismo es aplicable a las EPM.*

⁶ Según los informes de Benchmarking Regulatorio de las Empresas Prestadoras que SUNASS formula y publica cada año.

⁷ La gestión del personal debe regirse a la regulación emitida por SERVIR, institución creada para regular a los servidores públicos, no de las empresas públicas.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Es claro que como se mencionó anteriormente, la problemática remunerativa de las EPM debe resolverse de manera integral; sin embargo, ante la incertidumbre del plazo para la aprobación e implementación de la solución integral, en paralelo a la implementación de la solución integral, se debe adoptar medidas excepcionales y provisionales que permita a las EPM conformar una plana gerencial solvente que ponga en marcha medidas para la mejora de la prestación de los servicios y elevar la eficiencia de la EPM.

El plazo para la aprobación e implementación de la solución integral es incierto debido a lo siguiente:

i. Plazo incierto para la aprobación de los instrumentos de la solución integral.

Los instrumentos para la solución integral de la problemática son la Política Remunerativa y el Tope de Ingreso Máximo Anual y disposiciones para la determinación de la escala remunerativa (en adelante TIMA).

Ambos instrumentos se aprueban con decreto supremo que refrenda el MEF (decreto que propone el MVCS) y no pueden tramitarse en paralelo, primero debe aprobarse la Política Remunerativa, cuya propuesta fue remitida (con un gran retraso) por el MVCS al MEF el 04 de marzo de 2025, pese a que normativamente es su responsabilidad desde diciembre de 2016.

No es posible saber cuándo podría aprobarse la Política Remunerativa, menos cuando se lograría la aprobación del TIMA, lo que es claro, por los antecedentes, que pasarán muchos meses, quizá años.

ii. Plazo incierto para elaboración de propuesta de Escala Remunerativa.

Aprobados los instrumentos para la solución integral y considerando sus reglas, cada EPM debe formular su propuesta de escala remunerativa.

A la fecha, de manera general, se conoce lo que establecería la Política Remunerativa, pero no se sabe lo que contendrá la TIMA, salvo que debe formularse en función a la capacidad financiera de la EPM, su tamaño, cumplimiento de metas y otras exigencias que determine el MVCS, como lo señala el Reglamento de la Ley de Servicio Universal⁸.

Queda claro que no es posible estimar el tiempo que demande la formulación de propuesta de Escala Remunerativa si no se conocen las reglas de juego para su formulación.

iii. Plazo incierto para la aprobación de Escala Remunerativa.

La Escala Remunerativa para cada EPM debe aprobarse con decreto supremo. Para el trámite, la propuesta formulada por la EPM se remite al

⁸ Artículo 70, numeral 70.1 del Reglamento de la Ley del Servicio Universal.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

MVCS para su revisión y si lo encuentra conforme solicita su aprobación al MEF.

Es evidente que no es posible saber cuánto demorará la revisión y aprobación por el MVCS, menos el tiempo para la aprobación por el MEF.

iv. Plazo incierto para la aprobación de la aplicación de la Escala Remunerativa.

Aprobada la Escala Remunerativa para cada EPM, el Directorio debe aprobar disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal, conforme lo establece la Ley de Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal correspondiente.

Para aprobar la aplicación de la Escala Remunerativa, será necesario verificar el cumplimiento de metas de gestión como lo establece el Reglamento de la Ley de Servicio Universal, lo que añade más incertidumbre al plazo en el entendido que se considerarán las metas de gestión del Estudio Tarifario vigente.

En conclusión, 1) para la mejora de la gestión y la prestación de los servicios, es indispensable que las EPM cuenten con una *plana gerencial solvente, competente y con experiencia*, así como trabajadores ligados al cumplimiento de los perfiles establecidos en los instrumentos de gestión; y 2) es *absolutamente incierto* cuando las EPM podrían conformar la plana gerencial que necesitan con urgencia.

La incertidumbre sobre la implementación de la solución integral, justifica plenamente la adopción de medidas de excepcionales y provisionales *que permita a las EPM conformar una plana gerencial solvente, competente y con experiencia* que ponga en marcha medidas para la mejora de la prestación de los servicios y elevar la eficiencia de la EPM, apoyados por los trabajadores.

Siendo así, las medidas excepcionales y provisionales, comprende la *aprobación y aplicación de una Escala Remunerativa Provisional* para la Plana Gerencial y trabajadores de las EPM.

C. ESCALA REMUNERATIVA PROVISIONAL.

La Escala Remunerativa Provisional establece el monto máximo de remuneración mensual aplicable a la plana gerencial de las EPM; por lo tanto, los incrementos remunerativos deberán darse de acuerdo a la capacidad financiera de la EPM sin sobrepasar los topes máximos establecidos.

La escala se establece por tamaño de las EPM en función al número de conexiones de agua potable, de acuerdo a la clasificación de la SUNASS.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Según el BENCHMARKING REGULATORIO 2024 la clasificación es la siguiente:

GRANDE 1	EPS GRAU S. A., SEDALIB S. A, EPSEL S. A., SEDAPAR S. A., EPS SEDACUSCO S. A., EPS TACNA S.A.
GRANDE 2	AGUAS DE TUMBES S.A., EPS SEDA LORETO S.A., EPS SEDACAJ S.A., EMAPA SAN MARTÍN S.A., SEDA CHIMBOTE S.A., EPS SEDA HUÁNUCO S.A., EPS EMAPA CAÑETE S.A., EPS SEDAM HUANCAYO S.A., EPS SEMAPACH S.A., EPS EMAPICA S.A., SEDA AYACUCHO S.A., EPS SEDA JULIACA S.A., EMSA PUNO S.A.
MEDIANA	EPS MARAÑÓN S.A., EPS MOYOBAMBA S.A., EPS CHAVÍN S.A., EMAPACOP S.A., EPS BARRANCA S.A., EPS AGUAS DE LIMA NORTE S.A., EMAPA HUARAL S.A., EPS MUNICIPAL MANTARO S.A., EPS SSC S.A., EMAPISCO S.A., EPS EMAPAT S.A., EPS EMUSAP ABANCAY S.A.C., EPS EMPSSAPAL S.A., EPS MOQUEGUA S.A., EPS ILO S.A.
PEQUEÑA	EPSSMU S.A., EMAPAB S.A., EMUSAP S.A., EPS RIOJA S.A., EMSAPA YAULI LA OROYA S.R.L., EMAPA PASCO S.A., EPS SIERRA CENTRAL S.R.L., EPS EMAQ S.A., EMAPA HUANCATELICA S.A., EMAPAVIGS S.A., EPS EMSAP CHANKA S.A., EPS EMSAPA CALCA S.A., EPS AGUAS DEL ALTIPLANO S.R.L., EPS NOR PUNO S.A., EMAPA - Y S.R.L.

La Escala Remunerativa Propuesta para la plana gerencial y de confianza, es la siguiente:

CLASIFICACION DE LA EPM	NUMERO DE CONEXIONES DE AGUA POTABLE	REMUNERACION BASICA		
		GERENTE GENERAL	GERENTE DE LINEA, GERENTE DE APOYO Y GERENTE DE ASESORAMIENTO	SUBGERENTE DE LINEA Y JEFE DE OFICINA
		Monto Máximo	Monto Máximo	Monto Máximo
GRANDE 1	Más de 100 mil hasta 1 millón	S/ 16,000.00	S/ 12,800.00	S/ 10,240.00
GRANDE 2	Más de 40 mil hasta 100 mil	S/ 14,000.00	S/ 11,200.00	S/ 8,960.00
MEDIANA	Más de 15 mil hasta 40 mil	S/ 12,000.00	S/ 9,600.00	S/ 7,680.00
PEQUEÑA	Hasta 15 mil	S/ 8,000.00	S/ 6,400.00	S/ 5,120.00

Para el caso de los trabajadores, la remuneración básica mensual de cada grupo ocupacional se fija en un monto máximo de 80% del monto del grupo ocupacional inmediato superior que fije la EPM, de manera que la EPM vaya disminuyendo progresivamente la disparidad remunerativa existente en un mismo grupo ocupacional, cabe precisar que los trabajadores por derecho tienen la negociación colectiva donde tienen incrementos remunerativos lineales.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

D. REQUISITOS PARA APLICACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA PROVISIONAL.

La aplicación de la Escala Remunerativa Provisional comprende *aprobación y aplicación de los incrementos remunerativos*, de acuerdo a la capacidad financiera de las EPM, sin sobrepasar los topes remunerativos máximos establecidos en la Escala Remunerativa Provisional.

Los incrementos remunerativos se realizan por única vez y mantiene vigencia hasta la aprobación por el ente Rector y aplicación de la Escala Remunerativa Definitiva de la EPM.

El incremento remunerativo será solventado con los Recursos Directamente Recaudados, que cada EPM obtiene.

La aplicación de la Escala Remunerativa Provisional, es posible si la EPM cumple los siguientes requisitos:

i. Contar con capacidad financiera para cubrir los costos.

La aplicación de la Escala Remunerativa Provisional sólo es posible si la EPM cuenta con la capacidad financiera para cubrir los costos que demandan los incrementos remunerativos.

Para el cálculo de la capacidad financiera que permita atender los incrementos remunerativos, debe garantizarse previamente la capacidad financiera para atender el *fondo de inversiones* y todas las *reservas* establecidas en el Estudio Tarifario vigente quinquenio regulatorio vigente o período de transición, además, *no afectar la operatividad de la empresa ni la continuidad de los servicios*.

La capacidad financiera se demuestra con el flujo de caja proyectado para un período de 3 años que se inicia en el ejercicio fiscal en el que se aplicarían los incrementos remunerativos. Para la proyección del flujo de caja en los ejercicios posteriores al periodo regulatorio vigente, se consideran el mismo fondo de inversiones y todas las reservas del periodo regulatorio vigente.

II. EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El proyecto de ley establece una escala remunerativa provisional para funcionarios y trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM). Esta medida introduce una excepción al marco general previsto en la Ley de Presupuesto del

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Sector Público (que fija límites salariales en las entidades públicas) y se articula con la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento (Decreto Legislativo N.º 1280), que atribuye al MVCS la responsabilidad de aprobar la política remunerativa del sector. Al habilitar a las EPM a definir sus incrementos salariales bajo un esquema temporal, se crea un régimen especial dentro de la legislación nacional.

En materia laboral, la norma se fundamenta en el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Sin embargo, introduce un tratamiento diferenciado respecto a otras entidades sujetas a regímenes especiales como el Decreto Legislativo N.º 276 (Régimen del Servicio Civil) o la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (SERVIR).

Esta situación supone un precedente relevante, ya que se reconoce la particularidad de las EPM frente al esquema de remuneraciones centralizado en el sector público, dando espacio a una descentralización condicionada por la capacidad financiera de cada empresa.

En lo económico, la disposición busca resolver inequidades salariales y ordenar los incrementos derivados de convenios colectivos y laudos arbitrales, en concordancia con la Constitución Política del Perú (artículo 28) que reconoce la negociación colectiva. No obstante, puede generar tensiones con la normativa regulatoria, en particular con las competencias de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS), encargada de la fijación tarifaria y de velar por la sostenibilidad económica de los servicios. El riesgo es que las escalas provisionales, aunque financiadas con recursos directamente recaudados, repercutan en la estructura de costos y en la tarifa al usuario.

Finalmente, la ley mantiene el principio de disciplina fiscal al establecer que su financiamiento proviene de los recursos propios de las EPM, sin demandar fondos al Tesoro Público, en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal y las disposiciones de la Ley de Presupuesto del Sector Público. No obstante, en el plano legislativo nacional, se suma a la tendencia de dictar regímenes salariales especiales para sectores específicos, lo que fragmenta la uniformidad normativa y obliga a posteriores procesos de armonización con la política remunerativa integral que debe emitir el MVCS y aprobar el MEF.

En conclusión, la norma no vulnera ningún aspecto formal de la legislación vigente

III. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

proyecto de ley que establece una escala remunerativa provisional para las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal guarda concordancia con el Acuerdo Nacional en su Política de Estado N.º 19: Acceso al agua potable, servicios de saneamiento y gestión de recursos hídricos. Al mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y atraer personal calificado, la norma contribuye a la eficiencia y sostenibilidad de la prestación de servicios básicos, lo cual impacta directamente en la calidad de vida de la población y en la reducción de brechas sociales, principios centrales del Acuerdo Nacional.

Asimismo, la norma se relaciona con la Política de Estado N.º 12: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y el deporte, en la medida en que la capacitación, profesionalización y atracción de talento en las EPM requiere que los servicios públicos sean gestionados con estándares técnicos y de equidad. Aunque no incide directamente en educación, sí promueve la valorización del capital humano en el sector público, alineándose con la idea de mejorar capacidades institucionales y fomentar condiciones de trabajo justas y competitivas, lo cual también se asocia a la Política de Estado N.º 14: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Por último, el proyecto refleja una concordancia con la Política de Estado N.º 29: Ética, transparencia y erradicación de la corrupción, en tanto busca ordenar y transparentar las remuneraciones de las EPM, reduciendo las distorsiones generadas por convenios colectivos aislados y prácticas contractuales informales. Al establecer topes y criterios técnicos aprobados por el MEF, se fortalecen la disciplina fiscal y la gobernanza en las empresas municipales, lo cual responde al compromiso del Acuerdo Nacional de promover instituciones públicas eficientes, transparentes y sostenibles en beneficio de la ciudadanía.

IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El análisis costo–beneficio de la norma propuesta parte del reconocimiento de que su principal objetivo es corregir un problema estructural en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento (EPM): la inequidad y desorden salarial. Entre los beneficios esperados se encuentran la posibilidad de atraer y retener profesionales competentes en cargos gerenciales y técnicos, mejorar el clima laboral y reducir la alta rotación de personal, lo que redundaría en una gestión más eficiente de los servicios de agua y saneamiento. De forma indirecta, un mejor desempeño empresarial se traduce en continuidad, calidad y sostenibilidad del servicio, impactando positivamente en la salud pública y el bienestar social.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

En el plano de los costos económicos, la norma obliga a las EPM a destinar recursos directamente recaudados al financiamiento de las mejoras salariales, sin recurrir al Tesoro Público. Esto significa que, aunque no hay impacto directo en las finanzas del Estado, las empresas deben demostrar solvencia financiera para evitar comprometer inversiones en infraestructura o la operación misma del servicio. Existe el riesgo de que, en empresas medianas o pequeñas con limitada capacidad de recaudación, el aumento remunerativo pueda tensionar sus flujos de caja, generando dependencia futura de incrementos tarifarios o reducciones en inversiones.

Desde una visión de costo social y político, la norma podría enfrentar críticas si se percibe que los aumentos salariales benefician a un reducido grupo de funcionarios sin un correlato inmediato en la mejora del servicio.

Sin embargo, el beneficio de largo plazo radica en reducir la conflictividad laboral (al ordenar los incrementos colectivos y arbitrajes dispersos) y en generar estabilidad institucional en un sector clave para el cumplimiento de derechos básicos como el acceso al agua. En síntesis, si bien los costos recaen en la capacidad financiera de cada EPM y en el corto plazo pueden generar tensiones, los beneficios de profesionalización, eficiencia y sostenibilidad superan dichos riesgos y justifican la implementación de esta medida provisional.