



KELLY ROXANA PORTALATINO ÁVALOS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ELÉCTRICAS DEL FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO – FONAFE.

La Congresista de la República KELLY ROXANA PORTALATINO AVALOS, integrante del Grupo Parlamentario Perú Libre, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con los artículos 67°, 74°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente PROYECTO DE LEY:

FORMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ELÉCTRICAS DEL FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DEL ESTADO – FONAFE.

Artículo 1. - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene como objeto disponer la actualización y aprobación la nueva escala remunerativa de los trabajadores de las empresas de generación y distribución de electricidad del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE, sujetos al Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2.- Finalidad

La presente ley tiene por finalidad garantizar derechos remunerativos justos y sostenibles, que permita desarrollar un proyecto de vida digno, de acorde con las condiciones sociales y económicas actuales; asegurando la eficiencia, competitividad y la mejora de los servicios que brindan las empresas del sector eléctrico.

Artículo 3.- Autorización para aprobación de nueva escala remunerativa

Se autoriza Ministerio de Economía y Finanzas la aprobación de la nueva escala remunerativa en beneficio de los trabajadores de las empresas de generación y distribución de electricidad del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad



KELLY ROXANA PORTALATINO ÁVALOS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Empresarial del Estado FONAFE, que se encuentran sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

Artículo 4.- Exclusión de los alcances del Decreto Legislativo N.º 1666

El Ministerio de Economía y Finanzas y el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE, queda exceptuado de los alcances del literal a) del numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto Legislativo N.º 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público y de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, con el fin de viabilizar la implementación de la nueva escala remunerativa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. – Homologación remunerativa

Se dispone la homologación de remuneraciones de los trabajadores de las empresas generadoras y distribuidoras de electricidad del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE, conforme a los niveles y puestos establecidos.

SEGUNDA. - Aplicación e Implementación.

La aplicación e implementación de la nueva escala remunerativa a los trabajadores del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE, será aplicable a partir del 01 de enero del 2026: Las escalas remunerativas se actualizan en un periodo de 5 años, conforme a las políticas salariales del sector.

TERCERA. - Financiamiento

El financiamiento para la implementación de lo establecido por la presente Ley, se realizará con los fondos obtenidos por las empresas generadoras y distribuidoras de electricidad y los fondos autorizadas Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE.

Lima, diciembre de 2025.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2025 11:37:25-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO ÁVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2025 10:45:48-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2025 11:37:46-0500



Firmado digitalmente por:
BALCAZAR ZELADA Jose
Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2025 12:05:37-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2025 17:33:41-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/12/2025 14:27:44



Firmado digitalmente por:
CERRÓN ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/12/2025 16:22:14-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Problemática

En los años ochenta, la industria eléctrica en Perú se encontraba integrada de manera vertical, una sola entidad era responsable de la generación, transmisión, distribución y comercialización de electricidad. Electroperú, la principal empresa estatal, controlaba alrededor del 85% de la capacidad de generación instalada. Sin embargo, problemas de eficiencia y abastecimiento, reflejados en un índice de electrificación entre los más bajos de la región y una demanda que superaba en 26% la capacidad de generación, hicieron necesaria la introducción de importantes reformas.

Con la Ley de Concesiones Eléctricas (LCE) de 1992, el mercado se desagregó. “La generación y comercialización se volvieron mercados competitivos, permitiendo la participación de empresas privadas, mientras que la transmisión y distribución quedaron reguladas debido a su naturaleza de monopolio natural”.

Como resultado, el nivel de inversión experimentó un aumento considerable. En 1995, “la inversión en el sector eléctrico alcanzó los 295 millones de dólares, y en 2012 se registró una cifra récord de 2,739 millones de dólares. Además, la cobertura eléctrica pasó del 48.4% en 1992 al 94% en 2023, lo que representa un incremento de más de 40 puntos porcentuales en tres décadas”¹.



¹ <https://engie-energia.pe/hablemos-de-energia/el-sector-electrico-peruano-y-su-modelo-actual-deproduccion-de-energia/>

Fuente: Ministerio de Energía y Minas

No obstante, lo expuesto, “si bien en la práctica las Empresas de Generación y Distribución, tanto privadas como Estatales, mostraron mejoras en inversión y en sus indicadores económicos, contradictoriamente, la mejora de las remuneraciones en las Empresas del Estado, continuaron siendo reguladas y frenadas, primero por la entonces Corporación Nacional de Desarrollo - CONADE, luego por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE y últimamente, a través del Decreto Legislativo N° 16932 y su Reglamento”.

En todos estos casos, la justificación a estas restricciones y/o intervención estatal, fue establecer una determinada unidad en la política económica y en los condicionantes económicos de todos los sectores del Estado³.

1.2. Empresas Generadoras y Distribuidoras de Electricidad bajo el Ámbito del FONAFE

El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) tiene bajo su ámbito a varias Empresas Públicas de Generación y Distribución eléctrica en Perú.

Las principales empresas de Generación Eléctrica que se encuentran bajo el ámbito del FONAFE son:

- ELECTROPERÚ S.A.
- EGASA S.A. (Empresa de Generación Eléctrica de Arequipa S.A.)
- EGEMSA S.A. (Empresa de Generación Eléctrica Machupicchu S.A.)
- EGESUR S.A. (Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A.)
- SAN GABÁN S.A. (Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A.)

Las empresas de Distribución Eléctrica bajo el ámbito de FONAFE incluyen:

- ADINELSA S.A. (Empresa de Administración de Infraestructura

³ ERMIDA URIARTE Oscar. En “Negociación Colectiva en las Empresas del Estado”.

Eléctrica

- S.A.)
- ELECTROCENTRO S.A. (Grupo Distriluz)
- ELECTRONOROESTE S.A. (Grupo Distriluz)
- ELECTRONORTE S.A. (Grupo Distriluz) • HIDRANDINA S.A. (Grupo Distriluz)
- ELECTRO SUR ESTE S.A.A.
- ELECTRO PUNO S.A.A.
- ELECTRO ORIENTE S.A.
- ELECTRO UCAYALI S.A.
- ELECTROSUR S.A.
- SEAL S.A.

1.3. Rol de las Empresas Generadoras y Distribuidoras de Electricidad en el Desarrollo Nacional

En Perú, “la expansión de la capacidad de generación eléctrica ha sido clave en el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Desde los años 90, este ha experimentado un crecimiento sostenido, pasando de aproximadamente 3,200 MW en 1992 a más de 13,420 MW en 2022. Esta expansión ha sido fundamental para fortalecer la productividad del país, soportar la senda de crecimiento del PBI, así como las reducciones en pobreza e inequidad”. Según CEPLAN, “la expansión en la capacidad energética en Perú ha contribuido a sumar aproximadamente 1.5 puntos porcentuales al crecimiento anual del PBI en las últimas tres décadas. Ello ha permitido que sectores críticos puedan operar a gran escala, consolidando a Perú como un actor competitivo en mercados clave donde resalta su competitividad, como es el caso de la minería, donde el país se ha posicionado entre los principales productores globales de cobre y oro. Asimismo, en Perú el acceso a la electricidad alcanza cerca del 98%, comparado con solo el 77% en el año 2000. Este aumento en la cobertura eléctrica ha beneficiado enormemente a las zonas rurales y remotas, donde la falta de electricidad limitaba el acceso a servicios básicos y restringía las oportunidades económicas”⁴.

Del párrafo anterior se desprende que la estabilidad y el crecimiento futuro de

⁴ <https://engie-energia.pe/hablemos-de-energia/peru-la-importancia-de-la-expansion-electrica-en-el-desarrollo-economico-y-social-del-pais/>

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Perú dependen de la capacidad de su sistema eléctrico para satisfacer las crecientes necesidades y seguir el ritmo de su desarrollo económico. “Una infraestructura energética sólida es clave para el crecimiento y la competitividad de una economía, tal como lo indican estudios del Banco Mundial y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), los que subrayan que es fundamental contar con infraestructura energética eficiente para que las empresas mantengan operaciones continuas, minimicen los tiempos de inactividad y optimicen los costos, de cara a fortalecer la productividad nacional”. De hecho, “la CEPAL señala que los países con una infraestructura energética robusta experimentan un incremento de hasta el 25% en la productividad general, pues el acceso a una electricidad confiable permite que sectores como la minería, la manufactura, servicios y comercio operen sin interrupciones”.

El acceso a energía eléctrica no sólo es un indicador de competitividad de las empresas sino también del bienestar social, en espacios donde la pobreza puede disminuir entre 15-20%; es decir, cerrar la brecha de energía eléctrica, significa disminuir los índices de pobreza. “La electricidad mejora el acceso a servicios básicos como la educación y la salud, facilitando una mejor calidad de vida y contribuyendo al desarrollo de habilidades y competencias”.

Para el año 2026, “se espera alcanzar una cobertura del 96 % en electrificación en los sectores rurales del Perú y al 2030 se busca la universalización del servicio en el país. Entre 2011 y 2023, la cobertura eléctrica en el Perú mostró un crecimiento constante, pasando del 82,5 % al 93,9 %, con avances significativos tanto en áreas urbanas como rurales. Sin embargo, se evidenciaron ligeras caídas entre 2020 y 2022, y un rezago en las zonas rurales, donde la cobertura es aun significativamente menor que en áreas urbanas. A nivel internacional, el Perú en el 2022 (96,2 %) se encuentra por debajo del promedio de acceso a electricidad en América latina (98,6 %), e incluso por debajo de Bolivia, Ecuador y Colombia”⁵.

A pesar del crecimiento en la capacidad instalada, el crecimiento acelerado de la demanda energética en Perú plantea un desafío considerable. “El Ministerio de Energía y Minas (MINEM) proyecta que la demanda de electricidad crecerá entre 4% y 5% anual en los próximos años, impulsada principalmente por el crecimiento económico y la expansión de sectores intensivos en energía. Esta demanda creciente podría superar la oferta en la próxima década si no se

⁵ <https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/t39>

realizan nuevas inversiones significativas en generación y transmisión de energía.

Ante la necesidad de cerrar brechas sociales, se puede afirmar que la estabilidad y el crecimiento de Perú dependen de la capacidad de su sistema eléctrico para satisfacer las crecientes necesidades y seguir el ritmo de su desarrollo económico. “Si el déficit de electricidad se concreta, se anticipan problemas de escasez energética, con potenciales incrementos en los costos y riesgo de apagones que afectarían tanto a la industria como a los consumidores finales. Por tanto, el sistema eléctrico peruano es un pilar fundamental de la productividad, competitividad y bienestar social del país. (...). Para evitar un déficit de oferta, es imprescindible que Perú continúe promoviendo la inversión en el sector eléctrico, (...). Esta inversión no solo mantendría la competitividad en sectores críticos como la minería, sino que también permitiría un desarrollo sostenible y equitativo a lo largo del país. Un sistema eléctrico confiable, eficiente y resiliente es, sin duda, una de las claves para el crecimiento económico y la prosperidad de Perú en el futuro”⁶.

1.4. Situación actual de los trabajadores de las Empresas Generadoras y Distribuidoras de Electricidad, bajo el ámbito del FONAFE

Los trabajadores de las empresas eléctricas públicas en el Perú se encuentran comprendidos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; la situación laboral está marcada por varios aspectos, ya que presentan problemas en el marco de la negociación colectiva, falta de actualizar una política remunerativa. Sin embargo, resulta neurálgico el tema de las Escalas Remunerativas, las que son aprobadas por el FONAFE, en períodos de tiempo excesivamente largos, conllevando a mantener este tiempo, con remuneraciones congeladas.

Actualmente, se tiene conocimiento de las siguientes Escalas Remunerativas: ELECTROPERÚ S.A.⁷, de las cifras en adelante mostradas se puede observar que no existe una homologación de remuneraciones y además se observa que los montos salariales vienen congelados por más de 10 años.

⁶ <https://engie-energia.pe/hablemos-de-energia/peru-la-importancia-de-la-expansion-electrica-en-el-desarrollo-economico-y-social-del-pais/>

⁷ https://transparencia.electrosur.com.pe:4433/transparencia/datos/INF037_2025_T3.pdf

Grupo Ocupacional (1)	Categoría (1)	Remuneración Bruta Mensual SI/ (1)	Cargo (2)	Remuneraciones Básicas (2)		
				A	B	C
Gerencia General	1	18,900.00	GERENTE GENERAL	15,600.00		
Gerencia de Área	2	16,275.00	GERENCIA DE ÁREA	15,000.00		
Jefaturas de Área	3	12,474.00	SUBGERENCIAS	12,000.00		
Especialista I	4	7,276.50	ANALISTAS PRINCIPALES	6,800.00	6,600.00	6,400.00
			Analista Principal I	6,800.00		
			Analista Principal II		6,600.00	
			Analista Principal III			6,400.00
Especialista II	5	5,659.50	ANALISTAS	4,700.00	4,400.00	4,100.00
			Analista I	4,700.00		
			Analista II		4,400.00	
			Analista III			4,100.00
Especialista III - Auxiliar I	6	4,158.00	Jefe de Turno	4,700.00		
			TÉCNICOS	3,900.00	3,600.00	3,300.00
			Técnico I	3,900.00		
			Técnico II		3,600.00	
			Técnico III			3,300.00
			Asistente de Gerencia	3,900.00		
			Asistente Administrativo I		3,600.00	
			Asistente Administrativo II			3,300.00
Auxiliar II	7	3,811.50	Secretaría I		3,600.00	
			Secretaría II			3,300.00
			AUXILIARES	2,450.00	2,150.00	1,850.00
			Chofer I	2,450.00		
			Chofer II		2,150.00	
			Chofer III			1,850.00
			Auxiliar I		2,150.00	
			Auxiliar II			1,850.00

EGASA⁸

Categoría	Cargos	Remuneración básica mensual máxima
M I	GERENTE GENERAL	15 500.00
M II	GERENTES	14 000.00
M III	JEFES DE DIVISIÓN	7 969.50
M IV	JEFES DE DEPARTAMENTO	6 468.00
M V	PROFESIONALES	4 851.00
ADM - OP	ADMINISTRATIVOS - OPERATIVOS	3 580.50

Fuente: Acuerdos del Directorio de FONAFE⁹

EGEMSA¹⁰

ESTRUCTURA REMUNERATIVA – Salario Fijo Mensual (TIMA I)								
Grado	Grupo Ocup.	Sub Grupo	Min.	Pto. Medio	Max.	Progresión	Amplitud	Traslape
10	Gerente General	Gerente General	12,950	14,250	15,500	11%	20%	45%
9	Gerentes	Gerente de Línea	11,680	12,850	14,000	26%	20%	6%
8	Ejecutivos	Sub Gerente	8,500	10,200	11,900	21%	40%	50%
7		Jefe	7,100	8,450	9,900	17%	39%	53%
6		Coordinador	5,750	7,200	8,650	25%	50%	50%
5	Profesionales	Profesional	4,600	5,750	6,900	20%	50%	59%
4		Analista	3,800	4,800	5,750	30%	51%	43%
3	Técnicos	Técnico	2,950	3,700	4,450	28%	51%	43%
2	Administrativos	Asistente	2,300	2,900	3,450	21%	50%	58%
1		Auxiliar	1,900	2,400	2,850		50%	

⁸ <https://transparencia.egasa.com.pe/uploads/47f7cf59-34ad-491c-b1b3-cf787411627c.pdf>

⁹ Acuerdo de directorio N° 003-2012/023-FONAFE, Acuerdo de directorio N° 011-2016/011-FONAFE, Acuerdo de directorio N° 002-2019/010-FONAFE

¹⁰ https://www.electroperu.com.pe/blTransparenciaEstandar/InformacionPersonal/1%20Politica%20Remunerativa%202024_03%20PRIMER%20TRIMESTRE.pdf

SAN GABAN¹¹

CARGO GENÉRICO	NIVELES	GRUPO OCUPACIONAL	TOPE REMUNERATIVO
DIRECTIVOS	G I	Gerente General	12,705.00
	G II	Gerentes	11,688.60
EJECUTIVOS	G III	Sub Gerentes	10,227.53
PROFESIONALES	F - I	Jefe de Mantenimiento, Jefe de CCTT y LLTT, Jefe de Despacho Económico, Jefe de Mercadeo y Tarifas, Jefe de Planeamiento Civil, Asesor Legal, Contador General, Jefe de Planeamiento Económico, Jefe de Informática, Jefe de Seguridad Industrial y Relacionista Comunitario.	8,474.24
		Encargado de Logística y Servicios, Encargado de Recursos Humanos	8,000.00
		Tesorero y Administrador de la Villa	7,750.00
	F - II	Asistente Legal, Asistente de Auditoría, Responsable de Centrales Térmicas.	6,500.00
	ADMINISTRATIVOS	P - I	Operadores de Centro de Control, Supervisor de Recursos Hídricos, Asistente de CCTT, Asist. Mecánico, Asist. Electrónico, Asist. Eléctrico, Asist. Despacho Económico, Asist. Mercadeo y Tarifas y Asistente de Calidad y Servicios
Ayudantes Electrónicos, Asist. de Informática I y II, Asist. de Logística, Analista de Costos, Analista de Control Patrimonial y Asistente de Finanzas.			4,965.40
Médico			4,300.00
TECNICOS		T - I	Ayudantes de Mantenimiento Mecánico, Eléctrico, Tableristas de casa de máquinas
	Auxiliar de Contabilidad, Aux. de Logística I y Asistente de Recursos Humanos		3,465.00
	Secretarías		3,250.00
	T - II	Operadores de Centrales térmicas, asistente de almacenes	3,250.00
		Tomeros y auxiliar de logística II	3,100.00
		Choferes	3,000.00
	Conserjes y aforador	2,300.00	

EGESUR S.A.¹²

¹¹ http://www.sangaban.com.pe/transparencia/files/N8IP622016_D9.pdf

¹² <https://www.distriluz.com.pe/transp/ftp/ensa/transp3/Topes-ER-Of-804-2012-FONAFE-Nov.2021.pdf>

Categoría Remunerativa	Grupo Ocupacional	Sub - Grupo Ocupacional	Rem. Básico Mensual Máximo (S/)
GG	Gerente General	Gerente General	13,500
G	Gerentes	Gerente de Línea	10,500
		Gerente Zonal	10,200
AE	Ejecutivos	Sub Gerente	9,350
		Jefe	8,000
		Coordinador	6,850
		Especialista	6,850
		Supervisor	5,850
AP	Profesionales	Analista	5,000
AT	Técnicos	Técnico Líder	4,250
		Técnico Especialista	3,650
DS	Administrativos	Asistente - Secretaria	3,650
AT	Técnicos	Técnico / Operador	3,100

ELECTROCENTRO

ELECTRO CENTRO S.A

CATEGORIA	REMUNERACIÓN TOTAL MÁXIMA MENSUAL S/.
GERENTE REGIONAL	18,900.00
GERENTES DE LINEA	14,700.00
PROFESIONALES	11,550.00
SUPERVISORES	8,662.50
TECNICOS	5,197.50
APOYO ADMINISTRATIVO	3,696.00

HIDRANDINA¹³

HIDRANDINA - SEDE REGIONAL

CATEGORIA	REMUNERACIÓN TOTAL MÁXIMA MENSUAL S/.
GERENTE REGIONAL	18,900.00
GERENTES DE LINEA	14,700.00
PROFESIONALES	11,550.00
SUPERVISORES	8,662.50
TECNICOS	5,197.50
APOYO ADMINISTRATIVO	3,696.00

ELECTRO NORTE¹⁴

¹³ <https://www.distriluz.com.pe/transp/ftp/ensa/transp3/Topes-ER-Of-804-2012-FONAFE-Nov.2021.pdf> Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE

¹⁴ <https://www.distriluz.com.pe/transp/ftp/ensa/transp3/Topes-ER-Of-804-2012-FONAFE-Nov.2021.pdf>

ELECTRO NORTE S.A

CATEGORIA	REMUNERACIÓN TOTAL MÁXIMA MENSUAL S/.
GERENTE REGIONAL	18,900.00
GERENTES DE LINEA	14,700.00
PROFESIONALES	11,550.00 ✓
SUPERVISORES	8,662.50
TECNICOS	5,197.50
APOYO ADMINISTRATIVO	3,696.00

ELECTRONOROESTE¹⁵

ELECTRO NOR OESTE S.A

CATEGORIA	REMUNERACIÓN TOTAL MÁXIMA MENSUAL S/.
GERENTE REGIONAL	18,900.00
GERENTES DE LINEA	14,700.00
PROFESIONALES	11,550.00
SUPERVISORES	8,662.50 ✓
TECNICOS	5,197.50
APOYO ADMINISTRATIVO	3,696.00

ELECTROSUR ESTE

Política Remunerativa

Empresa	ELECTRO SUR ESTE S.A.A.	
Periodo	JULIO-21	
POLÍTICA REMUNERATIVA		
1.- ESCALA REMUNERATIVA		
NIVEL	CATEGORÍA	REMUNERACIÓN BÁSICA TOPE/MÁXIMO S/.
F1	FUNCIONARIO - GERENTE GENERAL	15,600.00
F-2A - F-3C	FUNCIONARIOS - GERENTES	12,600.00
F-3A - F-3C	FUNCIONARIOS - JEFES	12,000.00
J - P-6	PROFESIONALES	4,851.00
A-1 - A-3	ASISTENTES/ADMINISTRATIVOS	3,320.63
T-1 - T-2	TÉCNICOS	2,852.85
2.- TOPE DEL INGRESO MÁXIMO ANUAL		
TIMA: S/. 300,000.00		

ELECTRO PUNO S.A.¹⁶

¹⁵ Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE

<https://www.distriluz.com.pe/transp/ftp/ensa/transp3/Topes-ER-Of-804-2012-FONAFE-Nov.2021.pdf>

¹⁶ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4500562/politica.pdf>

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Política Remunerativa

Empresa	ELECTRO PUNO S.A.A.
Periodo	2023

POLITICA REMUNERATIVA		
1.- ESCALA REMUNERATIVA		
NIVEL	CATEGORIA	ELPU
D-1	DIRECTIVO - GERENTE GENERAL	15,000.00
D-2	DIRECTIVO- GERENTES	12,500.00
E-1	EJECUTIVOS - JEFATURAS	7,507.50
P-1	PROFESIONALES	3,811.50
A-1	ADMINISTRATIVO	3,234.00
T-1	TECNICO	2,772.00
2.- TOPE DEL INGRESO MAXIMO ANUAL (TIMA)		
TIMA : S/. 260,000		
El Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) comprende las remuneraciones, gratificaciones, bonificaciones, quinquenios, asignaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y cualquier otro concepto remunerativo afín o similar de libre disponibilidad que perciba el trabajador, incluyendo aquellos beneficios que se paguen al trabajador, aún cuando estos no tengan carácter remunerativo. El TIMA no comprende los bonos de productividad derivados de los convenios de gestión ni la participación de utilidades de ser el caso.		

Nota:
Las empresas deberán publicar el Acuerdo de Directorio mediante el cual se aprueba la política remunerativa.

ELECTRO ORIENTE S.A.¹⁷ 26 27

CATEGORIA	GRUPO OCUPACIONAL	REMUNERACIÓN BÁSICA Monto Mensual (S/)
Gerente General	G	15 500.00
Gerentes de Línea	G	14 000.00
Jefes de Oficina	G	9 230.76
Jefes de Departamento/ Unidad	F	7 284.59
Supervisores / Jefe de Servicio	F - B	6 585.81
Técnicos	T	2 310.00
Asistentes	A	2 310.00

ELECTROSUR S.A.¹⁸

Categoría Remunerativa	Grupo Ocupacional	Sub - Grupo Ocupacional	Rem. Básico Mensual Máximo (S/)
GG	Gerente General	Gerente General	13,500
G	Gerentes	Gerente de Línea	10,500
		Gerente Zonal	10,200
AE	Ejecutivos	Sub Gerente	9,350
		Jefe	8,000
		Coordinador	6,850
		Especialista	6,850
		Supervisor	5,850
AP	Profesionales	Analista	5,000
AT	Técnicos	Técnico Líder	4,250
		Técnico Especialista	3,650
DS	Administrativos	Asistente - Secretaria	3,650
AT	Técnicos	Técnico / Operador	3,100

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4500562/politica.pdf>

17

https://www.elor.com.pe/transparencia/Documentos/InformaciondePersonal/2020/Setiembre/6.2.a%20Politica_Remunerativa_Aprobada.pdf

18 https://transparencia.electrosur.com.pe:4433/transparencia/datos/INF037_2025_T1.pdf

SEAL S.A.¹⁹

N°	Cargo genérico	Categoría	Remuneración Básica Mensual Máxima (FONAFE) S/.	VIGENTE		PROPUESTA	
				Categoría ocupacional	Remuneración básica mensual vigente S/.	Categoría Ocupacional	Remuneración básica mensual máxima propuesta S/.
1	Directivo	Gerencia General	12075.00	AD-1	12075.00	AD-1	12075.00
2	Directivo	Gerentes	11446.05	AD-2	11446.05	AD-2	11446.05
3	Ejecutivos	Jefaturas	7700.00	J-1	7700.00	J-1	7700.00
				J-2	6160.00	J-2	6160.00
				J-3	5390.00	J-3	5390.00
4	Profesionales	Profesionales	5336.10	P-1	5336.10	P-1	5336.10
				P-2	4535.68	P-2	4535.68
				P-3	4002.07	P-3	4002.07
				Mínimo	2500.00	Mínimo	2500.00
5	Administrativos	Administrativos	3649.80	A-1	3649.80	A-1	3649.80
				A-2	3102.33	A-2	3402.33
				A-3	2737.35	A-3	3047.35
				Mínimo	2000.00	Mínimo	2000.00
6	Técnico	Operativos	3141.60	O-1	3141.60	O-1	3141.60
				O-2	2827.44	O-2	2987.44
				O-3	2513.28	O-3	2893.28
				Mínimo	1500.00	Mínimo	1500.00

1.5. Escalas Remunerativas de los trabajadores de las Empresas Generadoras y Distribuidoras de Electricidad

Desde hace más de 10 años “el Ministerio de Economía y Finanzas y el FONAFE, vienen elaborando una serie de normas y directivas orientadas a restringir los incrementos remunerativos de los trabajadores de las Empresas del Estado del sector eléctrico, contrariando el carácter promotor de la negociación colectiva que el Numeral 2) del Artículo 28 de la Constitución Política, mediante el cual, se otorga el derecho al trabajador de gozar del derecho de negociación colectiva y otros derechos”.

Agregado a ello, se encuentran vigentes y se vienen aplicando en las Empresas Eléctricas del Estado, escalas remunerativas congeladas desde el año 2012 (Acuerdo de Directorio N° 003-2012/023-FONAFE), siendo el MEF y el FONAFE, las instituciones que autorizan y velan por las mejores condiciones laborales de los trabajadores, la inacción de los requerimientos, conllevan a las empresas a no actualizar sus políticas salariales.

Al encontrarse desfasadas las Escalas Remunerativas y sus topes vigentes, se ha venido afectando el derecho de negociación colectiva, haciendo imposible el logro de incrementos remunerativos y evitando que el trabajo en este sector productivo sea eficaz y debidamente remunerado conforme lo dispone el

¹⁹<https://www.seal.com.pe/transparencia/Lists/Transparencia/Attachments/25/Manual%20de%20Clasificadord%20de%20Cargos.pdf>

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Artículo 24° de la Constitución Política del Estado. Al respecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual vincula al Estado Peruano, es claro en afirmar un aspecto del principio de igualdad de remuneración: “igual salario por trabajo de igual valor”, precepto que hoy reivindicamos.

En ese sentido y en atención a lo expuesto, consideramos como necesidad inmediata, establecer mecanismos legales que obliguen a los funcionarios del MEF y del FONAFE, efectuar la actualización y aprobación periódica de las Escalas Remunerativas de las Empresas bajo su ámbito, permitiendo se otorgue incrementos remunerativos a través de la negociación colectiva, institución amparada por la propia Constitución Política del Perú, así como por normas internacionales ratificadas por nuestro país.

1.6. Necesidad de actualizar las Escalas Remunerativas de los trabajadores de las Empresas Generadoras y Distribuidoras de Electricidad

Resulta evidente que ante la inacción del MEF y del FONAFE, se hace necesario la aprobación de nuevas Escalas Remunerativas para los trabajadores de las Empresas de Generación y Distribución de electricidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), y de mecanismos legales que faculden a estas entidades aprobarlas de manera periódica, sin embargo, también debe reconocerse que estas deben fundamentarse en criterios técnicos, legales y económicos, que aseguren la equidad interna, la competitividad externa y la sostenibilidad financiera, ello dentro del marco de la normativa corporativa de FONAFE.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley no colisiona con la Constitución Política del Perú, ni contraviene norma alguna de la legislación peruana; puesto que su objeto es la autorización y elaboración de una nueva escala remunerativa en beneficio de los trabajadores de las empresas generadoras y distribuidoras de electricidad del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado FONAFE, que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, bajo el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La aprobación y promulgación de esta propuesta de ley no generará ningún gasto adicional para el Estado, dado que su implementación se financiará con cargo a los

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

presupuestos institucionales de las empresas públicas, las mismas que generan sus recursos, a través de las utilidades, mediante los cuales se financiará las mejores condiciones laborales para los trabajadores. Por el contrario, su aplicación contribuirá al fortalecimiento de las empresas, generando mayor productividad y liquidez al Estado peruano, cuya función esencial es brindar servicios públicos y generar rentabilidad a favor del Estado.

La aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores de las empresas generadoras y distribuidoras de electricidad de FONAFE, generará beneficios fundamentales que impactan directamente en la calidad de vida del personal y en la eficiencia de la gestión pública de la institución. Con estos beneficios se busca corregir los graves desequilibrios y discriminación a los trabajadores.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL.

Este Proyecto de Ley se enmarca en el marco jurídico y los lineamientos de las políticas sectoriales del país establecidos por el Acuerdo Nacional, así como en los capítulos I y II de la Constitución Política del Perú. Además, está vinculado con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, respetando al Estado de derecho y la jerarquía de las leyes. La iniciativa legislativa también está alineada con las Políticas aprobadas por el Acuerdo Nacional, tales como la Política 14, sobre acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, donde se regula que, “nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible”.

Política 11, sobre combatir toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades.² Política 18, sobre garantizar un marco legal que promueva la formalización y la competitividad de la actividad económica”²⁰.

V. VINCULACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa está acorde con la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2025-2026, aprobada mediante Resolución Legislativa del

²⁰ Política de Estado. Disponible en: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>



KELLY ROXANA PORTALATINO ÁVALOS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Congreso N° 006-2024-2025-CR, específicamente en el Objetivo II. Equidad y Justicia Social: Política de Estado N°11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, Tema 32. Búsqueda de la Igualdad y Reconocimiento en las Relaciones Laborales”²¹. En consecuencia, la propuesta se encuentra enmarcado dentro de los objetivos que estipula la agenda legislativa, regulando un tema prioritario para el Congreso de la República, en este periodo legislativo.

²¹ RESOLUCIÓN LEGISLATIVA N° 32151. Disponible en:
<https://busquedas.elperuano.pe/cuadernillo/NL/20241102>