

**LEY QUE ESTABLECE UNA NUEVA ESCALA
REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES
DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE
SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y
SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO
MUNICIPAL DE TODO EL PAIS**

Los Congresistas de la República integrantes del **Grupo Parlamentario de ACCIÓN POPULAR** que suscriben, a iniciativa del señor Congresista **LUIS ANGEL ARAGÓN CARREÑO**, ejerciendo su derecho de iniciativa legislativa que les confieren los artículos 102 inciso 1) y 107° de la Constitución Política del Perú; y conforme a los artículos 2° y 76° numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL

**LEY QUE ESTABLECE UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS
TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE
AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL
DE TODO EL PAIS.**

Artículo 1. Objeto de la Ley

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 de todo el país 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, lo cual incluye a la plana gerencial y personal de confianza.

Artículo 2. Autorización para aprobación de nueva escala remunerativa

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 de todo el país que se encuentran en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Para tal efecto, las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal proponen una escala remunerativa considerando el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) de acuerdo a la clasificación de tamaño que se precisa en el artículo 3 de la presente Ley.

La nueva escala remunerativa consolida todas las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y cualquier otro ingreso, remunerativo o no remunerativo de carácter permanente de frecuencia periódica, que, a la aprobación de la nueva escala remunerativa, sean percibidos por los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, incluyendo las negociaciones colectivas o mandatos judiciales.

Artículo 3. Aprobación del Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) aplicable a las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal.

Apruébese el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) aplicable a los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, según las categorías ocupaciones y clasificación de las empresas prestadoras.

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo precedente, las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal se agrupan de la siguiente manera: i) De 100 mil a 1 millón de conexiones - Grande 1, ii) De 40 mil a 100 mil conexiones - Grande 2, iii) De 15 mil a 40 mil conexiones – Mediana, y iv) Menos de 15 mil conexiones – Pequeña.

Para implementar lo dispuesto en el presente artículo, se exonera las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal de lo establecido en el artículo 6 y en el párrafo 9.1 del artículo 9 de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

Artículo 5. Clasificación y equivalencia de Cargos

El Directorio de la EPM se encuentra habilitado para aprobar el Clasificador de cargos y grupos ocupacionales, así como la y equivalencias de cargos de los trabajadores en el marco de su autonomía empresarial, de acuerdo con los lineamientos señalados en la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, “Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional” aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE.

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 comprometer la sostenibilidad de la EPM, ni las cuentas intangibles establecidas por SUNASS. Asimismo, no demandarán recursos adicionales al tesoro público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Aprobación de disposiciones complementarias

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, se encuentra habilitado para emitir normativa complementaria que asegure la implementación de la presente disposición mediante Resolución Ministerial.

SEGUNDA. Suspensión temporal de las disposiciones establecidas en el artículo 60 del Decreto Legislativo N° 1280

Las disposiciones establecidas en el artículo 60 del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento referidos a la Escala Remunerativa de la Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, quedan suspendidas temporalmente por un plazo máximo de 12 (doce) meses en tanto se aprueben las escalas remunerativas a que se refiere la presente Ley.

Lima, 21 de enero de 2026.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

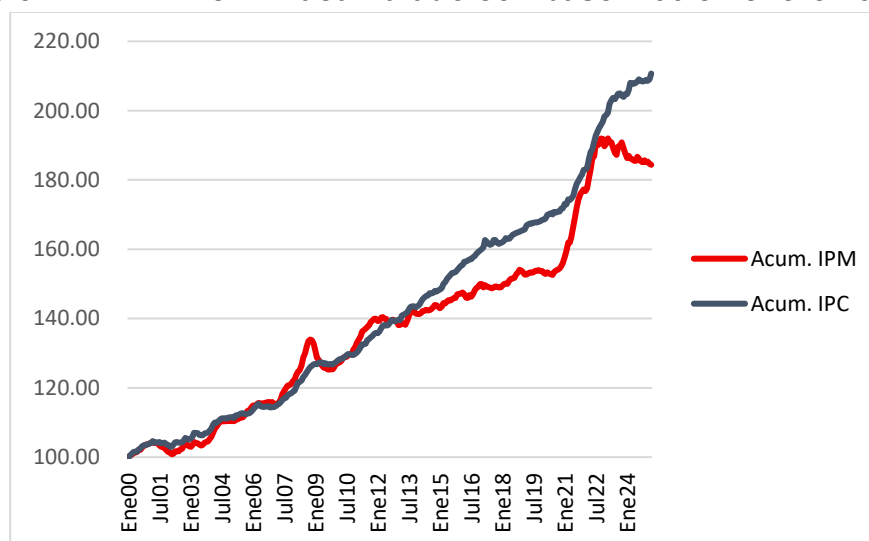
• ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

Actualmente los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM) sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, poseen escalas remunerativas con una antigüedad superior a los 25 años.

En ese sentido se tiene la Resolución Suprema N° 010-97-EF del 30 de enero de 1997, que aprobó la Política Remunerativa de las EPM: EMAPA SAN MARTIN, SEDA HUANUCO, EMAPA TACNA, SEDA QOSQO, SEDA CHIMBOTE, SEDAPAR, EMAPASA, EMAPAL, EMUSAP AMAZONAS S.A., SEDALORETO, EMAPA CAÑETE S.A, EMAPA TUMBES, EMPAA AYACUCHO, Y SEDA JULIACA. Un año después, en el año 1998, se aprobó la Política Remunerativa vigente de EPSEL S.A, aprobado mediante Resolución Suprema N° 015-98-EF.

Desde entonces, la variación de los precios se ha elevado hasta en un 210.7%, lo cual es una muestra de la pérdida en el valor adquisitivo de los salarios fijados desde la última escala remunerativa aprobada, tal como se muestra en la siguiente ilustración:

Ilustración N° 1. IPM e IPC acumulado con base=100 en enero 2000



Fuente: BCRP

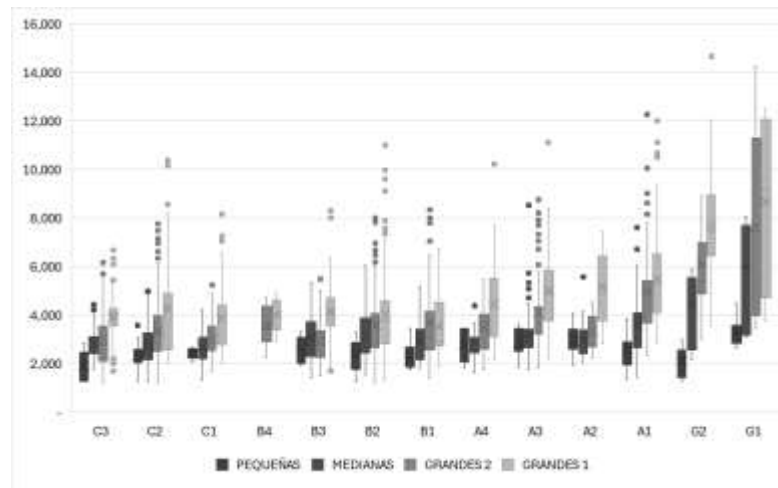
De acuerdo con la ilustración precedente, las remuneraciones deflactadas desde el año 2000 hasta marzo de 2025, considerando el mismo poder adquisitivo y tomando como referencia las series históricas del índice de precio al consumidor (IPC) y el índice de precios al por mayor (IPM) calculado para Lima Metropolitana por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), se podría concluir que los salarios han disminuido su poder adquisitivo y debieran actualizarse en un 210.7% para conservar su valor.

Por su parte, el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento (MVCS) aprobó mediante Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), una nueva política y escala remunerativa aplicable solo al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento (EPS). A través de dicha normativa se pretendía elevar las remuneraciones de los siguientes cargos: Gerente General, Gerente Funcional, Jefe Divisional 1, Jefe Divisional 2 y/o sus equivalencias. Así también, dicha norma aprobó la escala remunerativa que se aplicaría a dichos cargos; el cual fue diseñado en función a la facturación de las EPS. En cuando a los resultados obtenidos, se tiene que solo un (1) caso, correspondiente a la EPS SEDAPAR (Arequipa).

La desactualización de las escalas salariales en el mercado laboral a lo largo de los últimos años ha generado que se efectúen incrementos económicos al amparo de las disposiciones que regulan la negociación colectiva. En ese sentido, los trabajadores de las EPM han encontrado en las negociaciones colectivas, obtenidas en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por DS N°010-2003-TR, la forma en que sus remuneraciones incrementen, sin embargo, las brechas salariales existentes todavía generar graves efectos en la gestión de los recursos humanos al interior de las EPM, por cuanto propician una creciente inequidad externa e interna, la alta rotación de profesionales y gerentes, la afectación del clima laboral y demandas laborales.

En ese sentido, se evidencia que algunas EPM existe una amplitud salarial mayor el 290% entre trabajadores que desarrollan la misma función, sean los mismos trabajadores de los grupos ocupacionales de “Ejecutivo”, “Profesional”, “Técnico” u “Operativo”.

Ilustración N° 2. Amplitud del ingreso mensual por clasificación de tamaño empresas y categoría ocupacional

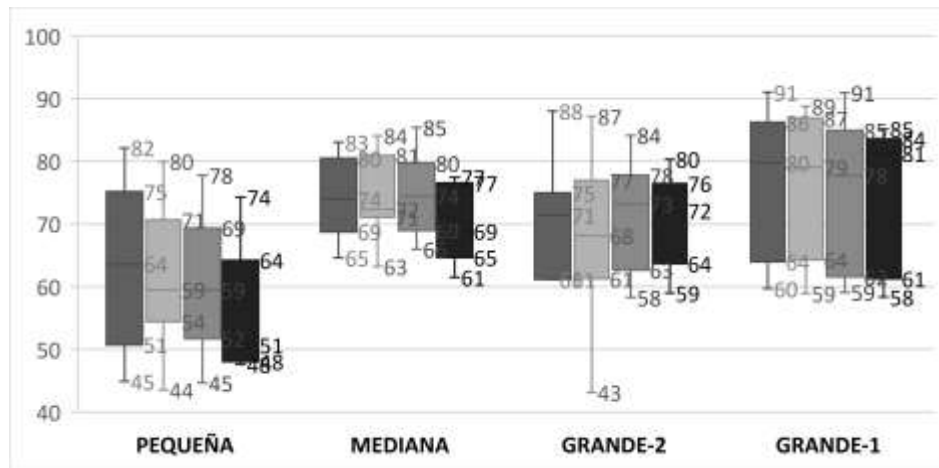


Como efecto final, la ausencia de escalas remunerativas actualizadas afecta la sostenibilidad operativa y limitada calidad de los servicios prestados a los usuarios. Las EPM son empresas públicas que brindan un servicio público que atiende derechos fundamentales como son el acceso a los servicios de agua potable y saneamiento, los cuales deben ser efectuados garantizando el acceso, la calidad, la equidad y sostenibilidad.

En esa línea, para que una empresa brinde los servicios de manera idónea debe contar, entre otros aspectos, con personal capacitado y motivado que coadyuve con la finalidad de la EPM para lo cual resulta necesario que se cuenten con los instrumentos técnicos legales, de lo contrario se ponen en riesgo la sostenibilidad operativa y la calidad de los servicios.

A continuación, se expone el comportamiento de las empresas respecto al cumplimiento del Índice de Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento de las Empresas Prestadoras (IGPSS). En este extremo, de acuerdo con los resultados publicados en el Benchmarking regulatorio de las empresas prestadoras para el periodo 2021-2024, el rango intercuartil del IGPSS históricamente se encuentra entre el 61% y 78% de cumplimiento; en cuanto el rango intercuartil del año 2024 se encuentra entre el 62% y 78 % de cumplimiento.

Ilustración N° 2 - Análisis de resultados obtenidos en el IGPS de las EPM para el periodo 2021-2024



Fuente: Benchmarking regulatorio de las empresas prestadoras 2021-2024 (SUNASS)

• MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

- Principio de la Dignidad Humana y el Trabajo (Artículos 1 y 22): La Constitución consagra a la persona humana como el fin supremo de la sociedad y el Estado, y al trabajo como un deber y un derecho. Una escala remunerativa desactualizada perpetúa vulnera la dignidad del trabajador y atenta contra el principio de que el trabajo es la base del bienestar social.
- Racionalidad de la Administración Pública: La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido clara al señalar que el Estado debe actuar con racionalidad y eficiencia. Este proyecto se alinea con dicha interpretación, al proponer una actualización de la remuneración respetando el marco normativo existente y el cumplimiento de los sistemas administrativos existentes.

A nivel sectorial, recientemente, con la publicación del Decreto Legislativo N°1620 que modifica el Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, así como del Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280, se tiene el

marco normativo con relación a la política y escala remunerativa, el cual establece lo siguiente:

El artículo 66 del TUO de la Ley del Servicio Universal, señala lo siguiente:

“Artículo 66.- Política remunerativa y escala remunerativa

66.1. El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento aprueba mediante Decreto Supremo la política remunerativa las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.

66.2. El tope de ingreso máximo anual, aplicable al personal de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal, se aprueba mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, a propuesta de este último.

66.3. La escala remunerativa; así como, los incrementos, reajustes u otorgamientos de nuevos conceptos aplicables al personal de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal se aprueban para cada empresa prestadora mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas y por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, a propuesta de este último; de acuerdo al procedimiento que se establece en el Reglamento de la presente Ley.

66.4. Las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal, mediante Acuerdo de Directorio aprueban sus 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, considerando la Política remunerativa a que se refiere el numeral 60.1 del presente artículo”.

En cuanto el Decreto Supremo N° 009-2024-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, en el artículo 70 se señala lo siguiente:



Artículo 70.- Escala Remunerativa aplicable al personal de las empresas prestadoras municipales

70.1. Conforme a lo establecido en el párrafo 60.2 del artículo 60 de la Ley del Servicio Universal, el Decreto Supremo que aprueba el tope de ingreso máximo anual (TIMA) contiene las disposiciones para la determinación de la escala remunerativa aplicable a cada empresa prestadora en función a la capacidad financiera existente, el tamaño, cumplimiento de metas, y otras que determine el Ente Rector.

70.2. A la recepción de la propuesta de Decreto Supremo formulada por el MVCS, para la aprobación de la escala remunerativa de la empresa prestadora municipal solicitante, el MEF emite pronunciamiento, y de ser favorable, refrenda el Decreto Supremo que aprueba la escala remunerativa de la empresa prestadora.

De acuerdo a lo expuesto, con las modificaciones a la normativa sectorial detallada en el punto precedente, se ha instaurado un nuevo régimen en materia de política y escala remunerativa aplicable a las EPM. La referidas normas señalan que, para su adecuada aplicación en las EPM, será necesario contar con la normativa sectorial específica referida a: (i) El Decreto Supremo que aprueba la Política Remunerativa, (ii) el Decreto Supremo que establece la TIMA, refrendado por el MEF; y (iii) de manera particular en el ámbito de cada EPM, la aprobación de su escala remunerativa, por Decreto Supremo, siguiendo el procedimiento que se establezca a ese fin en el Decreto Supremo del TIMA, conforme con lo dispuesto en el párrafo 70.1 del artículo 70 del Reglamento.

Sin embargo, considerando que a la fecha dichas normativas no han sido publicadas, se podría considerar que la aprobación del presente Proyecto de Ley no se contrapone a la normativa sectorial, pero la misma debería señalar que en cuanto las normas citadas en el párrafo anterior sean publicadas, esta sería derogada. Para tal fin, se incluye una disposición que señala tal cumplimiento.

• **JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

La iniciativa legislativa busca formalizar y dignificar el empleo en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, reconociendo la labor esencial de sus trabajadores y promoviendo la igualdad de derechos. Al aprobar las escalas remunerativas, se logrará:

- Fomentar la estabilidad laboral, reduciendo la rotación y los costos de capacitación.
- Mejorar el desempeño institucional, motivando al personal y asegurando la eficiencia y calidad de los servicios.
- Reducir la inequidad salarial interna y externa, mejorando el clima laboral.

- **NECESIDAD DEL PROYECTO DE LEY:**

La existencia de escalas remunerativas con una antigüedad superior a los 25 años, genera un grave deterioro sobre el trabajo digno y la situación precaria de los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM).

Ello produce precariedad laboral, desmotivación, rotación de personal, pérdida de capacidades técnicas y riesgo de judicialización por discriminación en el trato laboral. Además, afecta la eficiencia institucional y limita la capacidad de las EPM. Como efecto Final, se afecta la sostenibilidad operativa y limitada calidad de los servicios prestados a los usuarios, el cual es un servicio público que atiende derechos fundamentales como son el acceso a los servicios de agua potable y saneamiento, los cuales deben ser efectuados garantizando el acceso, la calidad, la equidad y sostenibilidad.

Por tanto, la necesidad de la norma es corregir una desigualdad remunerativa y garantizar condiciones laborales dignas, estables y equitativas para quienes realizan labores permanentes y de alta especialización en las EPM.

- **VIABILIDAD DEL PROYECTO DE LEY:**

La propuesta es viable desde el punto de vista jurídico, presupuestario y administrativo:

a) Viabilidad jurídica y constitucional

- Se sustenta en los artículos 1 y 22 de la Constitución (dignidad de la persona y derecho al trabajo). Se enmarca en el principio de igualdad y no discriminación (artículo 2.2). Respeto la meritocracia y racionalidad de la administración pública, dado que la incorporación será mediante concursos internos de méritos.

b) Viabilidad presupuestaria

- 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 comprometer la sostenibilidad de la EPM, ni las cuentas

intangibles establecidas por Sunass. Asimismo, no demandarán recursos adicionales al tesoro público

c) Viabilidad técnica y administrativa

- El proceso será gradual y ordenado, en función a la disponibilidad presupuestal. Para tal fin, 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 **seis (06) meses contados** desde la vigencia de la presente ley.

- **OPORTUNIDAD DEL PROYECTO DE LEY:**

La propuesta es oportuna por varias razones:

1. Alineamiento con políticas nacionales: Se enmarca en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019 –2030, que prioriza el fortalecimiento del capital humano y la formalización del empleo en el sector público, así como en los compromisos del Acuerdo Nacional respecto al trabajo digno.

2. Rol estratégico de las EPM: Las EPM son empresas públicas que brindan un servicio público que atiende derechos fundamentales como son el acceso a los servicios de agua potable y saneamiento, los cuales deben ser efectuados garantizando el acceso, la calidad, la equidad y sostenibilidad.

3. Prevención de conflictos laborales: En un contexto de alta conflictividad en el sector de saneamiento, la medida contribuye a la paz laboral y fortalece la legitimidad del Congreso y del Estado al atender una demanda justa y socialmente respaldada.

La propuesta sobre el TIMA que se desarrolla en el artículo 3, sigue la clasificación de las EPM por tamaño¹, pero expresados de manera mensual por categoría ocupacional;

¹ De acuerdo con la clasificación sugerida en el Benchmarking Regulatorio 2023 elaborado por SUNASS, las EPM se agrupan de la siguiente manera:

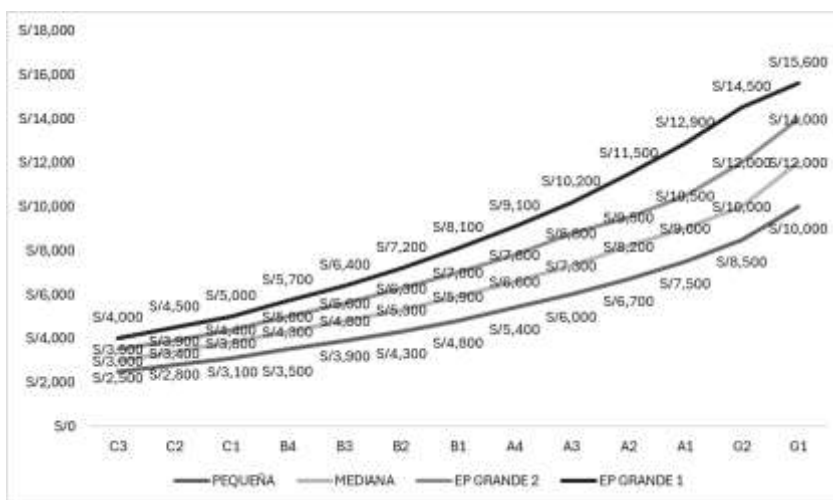
Más de 1 millón de conexiones - Grande 0

De 100 mil a 1 millón de conexiones - Grande 1

De 40 mil a 100 mil conexiones - Grande 2

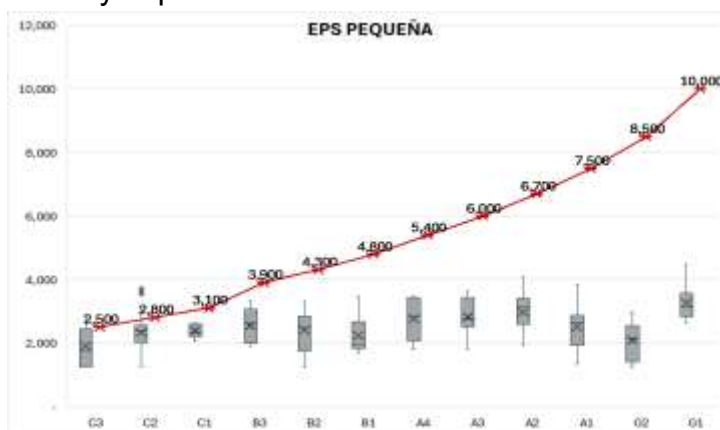
De 15 mil a 40 mil conexiones - Mediana

Menos de 15 mil conexiones - Pequeña

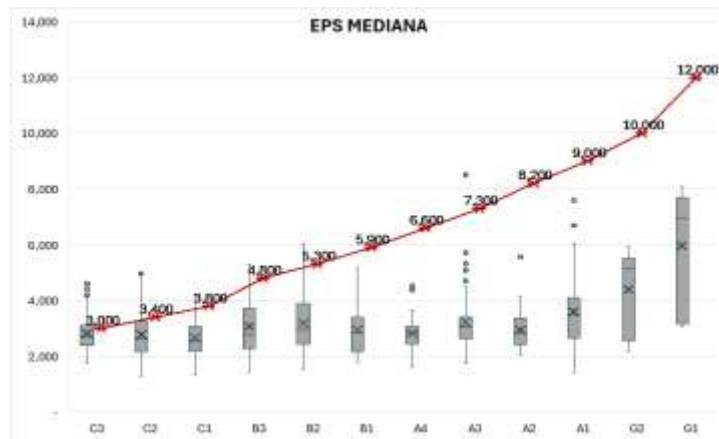


El posible impacto de la escala remunerativa propuesta, respecto de la distribución de los ingresos mensuales (que incluyen los Incrementos remunerativos aprobados por ley y negociaciones colectivas) se puede observar a continuación, para cada clasificación de las EPM:

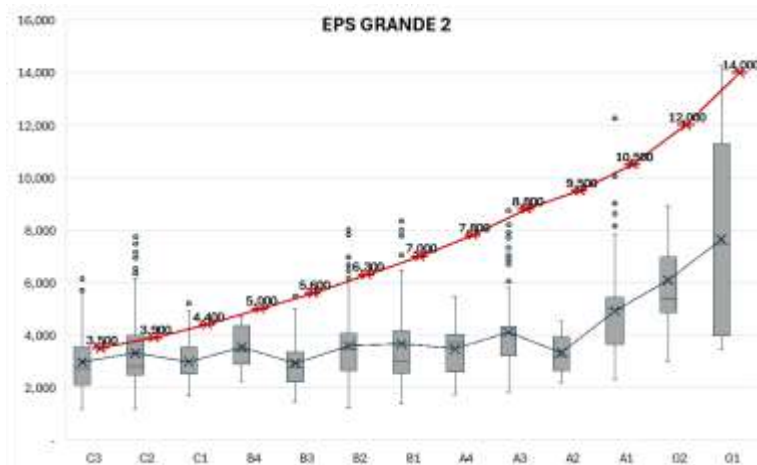
Como se puede apreciar, la propuesta de escala remunerativa para las EPM Pequeñas se encuentra por encima de la distribución de los ingresos mensuales vigentes, que supone un incremento de la remuneración que beneficiará en especial a los puestos de técnicos, profesionales, lo cual incluye a la plana gerencial y el personal de confianza de las EPM.



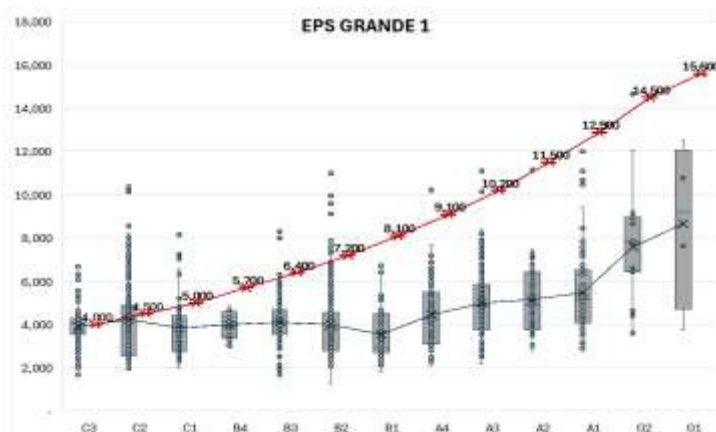
Como se puede apreciar, la propuesta de escala remunerativa para las EPM Medianas, se encuentra por encima de la distribución de los ingresos mensuales vigentes, que supone un incremento de la remuneración que beneficiará en especial a los puestos de técnicos, profesionales, lo cual incluye a la plana gerencial y el personal de confianza de las EPM. Se pueden observar pequeños casos aunque atípicos que sobrepasan la escala propuesta.



Como se puede apreciar, la propuesta de escala remunerativa para las EPM Grandes 2, se encuentra por encima de la distribución de los ingresos mensuales vigentes, que supone un incremento de la remuneración que beneficiará en especial a los puestos de técnicos, profesiones, lo cual incluye a la plana gerencial y el personal de confianza de las EPM. Se pueden observar pequeños casos puntuales, aunque atípicos que sobrepasan la escala propuesta.



Como se puede apreciar, la propuesta de escala remunerativa para las EPM Grandes 1, se encuentra por encima de la distribución de los ingresos mensuales vigentes, que supone un incremento de la remuneración que beneficiará en especial a los puestos de técnicos, profesiones, lo cual incluye a la plana gerencial y el personal de confianza de las EPM. Se pueden observar pequeños casos puntuales, aunque atípicos que sobrepasan la escala propuesta.



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

La propuesta normativa se adecua plenamente al marco constitucional y legal vigente, y actúa como regulación especial de aplicación temporal destinada a actualizar el régimen remunerativo del personal de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal. Su vigencia impacta principalmente en la normativa sectorial contenida en el Decreto Legislativo N° 1280 y su reglamentación, respecto de la cual se dispone la suspensión temporal del artículo 60 por un plazo máximo de doce meses, a fin de permitir la implementación inmediata de las nuevas escalas remunerativas. Esta suspensión no supone derogación, sino una medida excepcional prevista conforme al principio de especialidad normativa. La ley propuesta no altera la estructura del sistema jurídico ni genera obligaciones presupuestarias adicionales al Tesoro Público, dado que su financiamiento se realiza con cargo a los propios recursos de las EPM y bajo los criterios de sostenibilidad establecidos por SUNASS y el Ministerio de Economía y Finanzas. Asimismo, mantiene la coherencia con el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y con los sistemas administrativos de gestión de recursos humanos y presupuesto público.

En este sentido, la vigencia de la norma fortalece y armoniza el marco regulatorio aplicable al sector saneamiento, actualizando un régimen remunerativo vigente por más de dos décadas, reduciendo inequidades salariales y fortaleciendo la eficiencia operativa de las empresas prestadoras, sin afectar la integridad ni la coherencia del ordenamiento jurídico nacional.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO:

El proyecto de ley presenta una relación costo–beneficio altamente favorable y plenamente compatible con los principios de sostenibilidad, eficiencia y racionalidad del gasto público exigidos por el ordenamiento jurídico. Los costos de implementación recaen exclusivamente en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM), consistiendo en la actualización de las escalas remunerativas y la adecuación administrativa necesaria para su aplicación. Dichos costos se financian íntegramente con el presupuesto institucional de cada EPM, sin generar demandas adicionales al Tesoro Público ni comprometer las cuentas intangibles supervisadas por SUNASS. De esta manera, la propuesta respeta estrictamente las obligaciones contenidas en la Ley de Presupuesto y los principios de disciplina fiscal señalados en el Reglamento del Congreso y los manuales de técnica legislativa.

Los beneficios superan ampliamente los costos. La actualización remunerativa corrige brechas salariales históricas, reduce inequidades internas, disminuye la rotación de personal, y previene la judicialización de conflictos laborales, lo que conlleva un ahorro institucional significativo. Asimismo, fortalece el clima laboral, garantiza la permanencia de cuadros técnicos especializados y mejora la continuidad y calidad del servicio público esencial de agua y saneamiento. Estos efectos positivos se reflejan directamente en un mayor desempeño institucional, mayor cumplimiento de metas regulatorias y mejora del Índice de Gestión y Prestación de los Servicios (IGPSS), generando beneficios operativos sostenibles y medibles para las EPM.

La implementación será técnicamente respaldada por un estudio del Ministerio de Economía y Finanzas, que evaluará equidad interna, sostenibilidad financiera y tamaño empresarial antes de aprobar la escala remunerativa mediante decreto supremo, asegurando un proceso ordenado, gradual y responsable.

En conjunto, el proyecto es financieramente viable, socialmente necesario y administrativamente ejecutable. Sus beneficios laborales, institucionales y sociales exceden ampliamente los costos, fortalecen la sostenibilidad operativa de las EPM y garantizan un servicio público de calidad en beneficio directo de los usuarios del país. Se trata, por tanto, de una medida proporcional, razonable y plenamente justificada en términos de interés público.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL:

La iniciativa legislativa propuesta tiene concordancia y sustento en las siguientes políticas de Estado contenidas en el Acuerdo Nacional Política de Estado N° II.- Equidad y Justicia Social.

Acceso al empleo Pleno, digno y productivo, (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos, (1) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.

V. VINCULACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

De acuerdo con la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025 Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR de fecha 02 de noviembre del 2024, la presente iniciativa se enmarca en los objetivos y Prioridades Legislativas: Objetivo IV. ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO; Política de Estado 24. afirmación de un estado eficiente y transparente; Tema: 92. modernización y eficiencia de la gestión del estado y la administración pública.; Política de estado: 28. plena vigencia de la constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial, Tema: 97. modernización y acceso en el sistema de justicia y 98. modificación en trámites legales y en procedimientos judiciales y procesos administrativos.