



SUMILLA: Ley que fortalece el régimen remunerativo de los trabajadores de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento de accionariado municipal

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE FORTALECE EL RÉGIMEN REMUNERATIVO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DE ACCIONARIADO MUNICIPAL

Artículo 1.- Objeto

El objeto de la ley es, establecer medidas para actualizar y mejorar gradualmente las remuneraciones de los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM) bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, mediante la aprobación de nuevas escalas remunerativas que garanticen trabajo digno, equidad salarial, sostenibilidad empresarial y calidad del servicio público esencial de agua potable y saneamiento.

Artículo 2.- Finalidad

La ley tiene como finalidad:

- a) Garantizar el derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente.
- b) Fortalecer la sostenibilidad institucional de las EPM.
- c) Mejorar la eficiencia y competitividad del servicio público de saneamiento.
- d) Establecer criterios técnicos objetivos para la determinación del Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA).
- e) Ordenar los ingresos remunerativos sin afectar la negociación colectiva ni derechos adquiridos.

Artículo 3.- Autorización para la aprobación de nuevas escalas remunerativas

- a) Se autoriza al Directorio de la EPM a aprobar, con periodicidad anual, nuevas escalas remunerativas para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.
- b) Para ello se toma como referencia la Política Remunerativa aprobada por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- c) Las escalas remunerativas no podrán superar el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) establecido en el artículo 4 de la presente ley.



- d) Para el cálculo se consideran todas las remuneraciones y conceptos de naturaleza remunerativa vigentes a la fecha de aprobación de la ley, incluidos aquellos derivados de convenios colectivos o mandatos judiciales, con excepción de los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR.
- e) La aprobación de las escalas constituye un mecanismo de ordenamiento del ingreso total del trabajador y no implica eliminación, absorción ni sustitución de derechos derivados de negociación colectiva o mandato judicial.

Artículo 4.- Clasificación de cargos

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprueba el clasificador de cargos y grupos ocupacionales, así como la tabla de equivalencias correspondiente, conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N.º 006-2021-SERVIR-GDSRH, en un plazo máximo de seis (06) meses desde la vigencia de la presente ley.

Artículo 5.- Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA)

5.1. Apruébese el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) aplicable a los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 conforme al siguiente cuadro:

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORÍA OCUPACIONAL	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE 2	GRANDE 1
GERENTE GENERAL	G1	S/ 168,000	S/ 202,000	S/ 235,000	S/ 261,000
GERENTE	G2	S/ 143,000	S/ 168,000	S/ 202,000	S/ 243,000
EJECUTIVO	A1	S/ 133,350	S/ 159,600	S/ 185,850	S/ 226,800
PROFESIONAL	A2	S/ 119,700	S/ 145,950	S/ 168,000	S/ 202,650
PROFESIONAL	A3	S/ 107,100	S/ 130,200	S/ 155,400	S/ 180,600
PROFESIONAL	A4	S/ 96,600	S/ 117,600	S/ 138,600	S/ 160,650
TÉCNICO	B1	S/ 90,200	S/ 110,000	S/ 130,900	S/ 150,700
TÉCNICO	B2	S/ 81,400	S/ 99,000	S/ 117,700	S/ 134,200
TÉCNICO	B3	S/ 73,700	S/ 90,200	S/ 104,500	S/ 119,900
TÉCNICO	B4	S/ 67,100	S/ 81,400	S/ 93,500	S/ 106,700
OPERATIVO	C1	S/ 59,400	S/ 72,600	S/ 82,500	S/ 93,500
OPERATIVO	C2	S/ 53,900	S/ 64,900	S/ 73,700	S/ 84,700
OPERATIVO	C3	S/ 48,400	S/ 57,200	S/ 67,100	S/ 75,900

Las EPM se clasifican según el número de conexiones activas:

- 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

5.2. El TIMA será actualizado cada tres (03) años por el MVCS mediante Decreto Supremo, considerando criterios técnicos de sostenibilidad financiera, cobertura, eficiencia operativa y desempeño empresarial.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**Primera. – Normativa complementaria**

El MVCS emite las disposiciones necesarias para la implementación de la presente ley.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Segunda. – Vigencia de escalas

Las escalas remunerativas aprobadas son válidas y exigibles desde su aprobación y permanecen vigentes hasta su modificación.

Tercera. – Exoneración presupuestaria

Para la implementación de las escalas remunerativas, se exonera a las EPM de las restricciones de incremento remunerativo establecidas en las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público, por tratarse de empresas públicas de accionariado municipal que se financian con recursos directamente recaudados.

Cuarta. – Financiamiento

La implementación se financia con cargo al presupuesto institucional de cada EPM, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público y garantizando la sostenibilidad financiera empresarial.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única. – Primera escala remunerativa

La primera escala remunerativa deberá aprobarse hasta el 31 de diciembre de 2026. Para tal efecto, no será requisito previo la aprobación del clasificador de cargos ni de la tabla de equivalencias.

Lima marzo del 2025

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El acceso al agua potable y al saneamiento constituye un derecho fundamental reconocido expresamente en el artículo 7-A de la Constitución Política del Perú, incorporado mediante reforma constitucional, el cual establece que el Estado garantiza el acceso progresivo y universal al agua potable.

Este mandato constitucional no es una declaración programática vacía; impone obligaciones concretas al Estado y a las entidades responsables de la prestación del servicio. En el ámbito urbano, dicha responsabilidad recae principalmente en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM), las cuales operan bajo criterios de sostenibilidad económica y eficiencia empresarial.

Sin embargo, la garantía efectiva de este derecho no depende únicamente de infraestructura, inversión o regulación técnica. Requiere, fundamentalmente, capital humano calificado, estable y motivado. La evidencia empírica demuestra que los sistemas de servicios públicos con esquemas remunerativos desactualizados presentan mayores niveles de rotación, pérdida de talento especializado y deterioro del desempeño institucional.

El presente proyecto de ley responde a una problemática estructural: la desactualización histórica de las escalas remunerativas de los trabajadores de las EPM, cuya última referencia normativa data de las Resoluciones Supremas N.º 010-97-EF y N.º 015-98-EF, es decir, hace más de veintiséis años. Desde entonces, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) ha experimentado una variación acumulada superior al 200%, erosionando significativamente el poder adquisitivo real de dichas escalas.

En consecuencia, se hace necesario establecer un nuevo marco normativo que permita actualizar y ordenar técnicamente las escalas remunerativas, garantizando equidad, sostenibilidad financiera y mejora en la calidad del servicio público esencial.

II. FUNDAMENTACIÓN

2.1 Problemática estructural

El derecho de acceso al agua potable y al saneamiento constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 7-A de la Constitución Política del Perú, el cual impone al Estado la obligación de garantizar su acceso progresivo y universal. Este mandato constitucional adquiere particular relevancia cuando se examina la realidad empírica del país.

El marco legal establecido a nivel constitucional en el artículo 7-A de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho de todos los ciudadanos a acceder de manera gradual y generalizada al suministro de agua potable. En el contexto peruano, la necesidad de promover medidas para cumplir con esta disposición constitucional se justifica, entre otros, por los datos presentados en el Boletín "Perú: Formas de



Acceso al Agua y Saneamiento Básico”¹ del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), publicado en diciembre de 2023. Según este informe, entre octubre de 2022 y septiembre de 2023, el 89.1% de la población nacional consumió agua proveniente de la red pública; el 83.5% tiene acceso al agua por medio de la red pública dentro de sus viviendas, el 3.6% fuera de su vivienda, pero dentro de la edificación, y el 2.0% a través de pilones de uso público.

En áreas urbanas, el 91.8% de la población tiene acceso a agua potable a través de la red pública, con el 85.6% disfrutando de este servicio dentro de sus viviendas, el 4.1% fuera de sus viviendas, pero dentro de la edificación, y el 2.2% a través de pilones de uso público. Por otro lado, en zonas rurales, el servicio alcanza al 78.5% de la población, distribuido de la siguiente manera: el 75.3% dentro de las viviendas, el 1.8% fuera de las viviendas, pero dentro de la edificación, y el 1.3% a través de pilones de uso público.

En contraste, el 10.9% de la población total del país, equivalente a 3 millones 530 mil 100 personas, no tiene acceso al agua a través de la red pública. Estas personas se abastecen de otras fuentes, como camiones cisterna (2.9%), pozos (1.2%), ríos, acequias, manantiales (3.0%), y otras formas (3.8%). En áreas urbanas, el 8,2% de la población carece de acceso al agua de la red pública; en las áreas rurales, representa el 21.5%.

En cuanto al servicio de saneamiento, el 23,1% de la población del país, que representa 7 millones 479 mil 300 personas, no accede a sistema de red de alcantarillado, entre los cuales destaca aquellos que eliminan excretas a través de pozo ciego o negro (10,3%), pozo séptico (4,9%), por río, acequia o canal (0,9%), letrina (0,1%) y el 6,9% no tiene ningún tipo de servicio de eliminación de excretas. Según el ámbito, el 13,1% de la población del área urbana del país no tienen sistema de red pública de alcantarillado y en el área rural llega incluso al 62%²

Que, del mismo modo, 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. Siendo Las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, 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

¹ https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_agua_2023.pdf

² Ídem



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

instrumentos técnicos legales, de lo contrario se ponen en riesgo la sostenibilidad operativa y la calidad de los servicios.

Los trabajadores de las EPM sujetos al Régimen Laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, poseen escalas remunerativas con una antigüedad superior a los 26 años, siendo las últimas la Resolución Suprema N° 010-97-EF³ y la Resolución Suprema N° 015-98-EF⁴. Desde entonces, la variación de los precios acumulada, calculado en el Índice de Precios al Consumidor (IPC), se ha elevado hasta en un 210.7%, lo cual es una muestra de la pérdida en el valor adquisitivo y un grave deterioro sobre el trabajo digno y la situación precaria de los trabajadores de las EPM.

Cuadro N° 1. Escala Remunerativa según Resolución Suprema N° 010-97-EF

Personal no sujeto a negociación colectiva	
Categorías	Tope máximo
Gerente General	3,690.00
Gerente 1	2,600.00
Gerente 2	2,210.00
Funcionario 1	1,845.00
Funcionario 2	1,785.00
Funcionario 3	1,666.00
Profesional 1	1,475.00
Profesional 2	1,416.00
Profesional 3	1,298.00
Analista 1	1,180.00
Analista 2	1,062.00
Analista 3	1,003.00
Personal sujeto a negociación colectiva	
Técnico 1	762.60
Técnico 2	742.60
Operativo 1	742.60
Operativo 2	721.60
Operativo 3	701.50

³ De año 1997 aprobó la Política Remunerativa de Emapa San Martín, Seda Huanuco, Emapa Tacna, Seda Qosqo, Seda Chimbote, Sedapar, Emapasa, Emapal, Emusap Amazonas, Sedaloreto, Emapa Cañete, Emapa Tumbes, Emapa Ayacucho y Seda Juliaca.

⁴ Del año 1998 que aprueba la escala remunerativa de Epsel.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Cuadro N° 2. Escala Remunerativa según Resolución Suprema N° 015-98-EF

Personal no sujeto a negociación colectiva	
Categorías	S/.
Gerente General	6,480.00
Gerentes Línea	4,368.00
Jefe de Oficina 1	4,004.00
Jefe de Oficina 2	2,592.00
Sub Gerente 1	3,596.00
Sub Gerente 2	3,056.00
Profesional 1	2,720.00
Profesional 2	2,545.00
Profesional 3	2,256.00
Técnicos y Auxiliares	1,336.00

Cabe precisar que al amparo de la aplicación de la escala remunerativa aprobada por Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA para el personal de confianza, solo la EPM SEDAPAR (Arequipa) aprobó una nueva escala remunerativa, para su personal de confianza, mediante Decreto Supremo N° 229-2016-EF, pero no incluye a todos los trabajadores de la misma EPM.

Cuadro N° 3. Diversas escalas remunerativas en las EPM

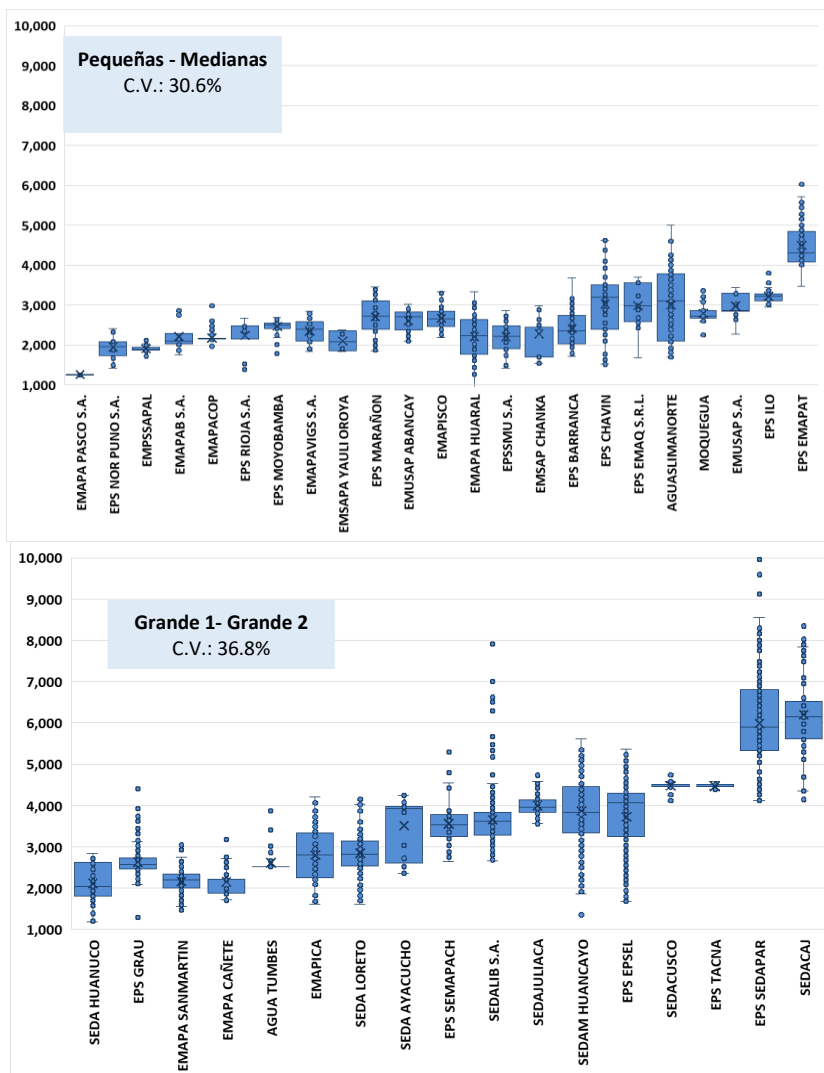
EMPRESA	NORMA	COMENTARIO
EMAPA SAN MARTIN, SEDA HUANUCO, EMAPA TACNA, SEDA QOSQO, SEDA CHIMBOTE, SEDAPAR, EMAPASA, EMAPAL, EMUSAP AMAZONAS, SEDALORETO, EMAPA CAÑETE, EMAPA TUMBES, EMPAA AYACUCHO Y SEDA JULIACA.	Resolución Suprema N° 010-97-EF	Todos los trabajadores sujetos o no a negociación colectiva
EPSEL	Resolución Suprema N° 015-98-EF	Todos los trabajadores sujetos o no a negociación colectiva
SEDAPAR	Decreto Supremo N° 229-2016-EF	En aplicación del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA para el personal de confianza

El retraso de las escalas remunerativas en el mercado laboral a lo largo de los últimos años ha generado que solo se efectúen incrementos económicos al amparo de las disposiciones que regulan la negociación colectiva. En ese sentido, los trabajadores



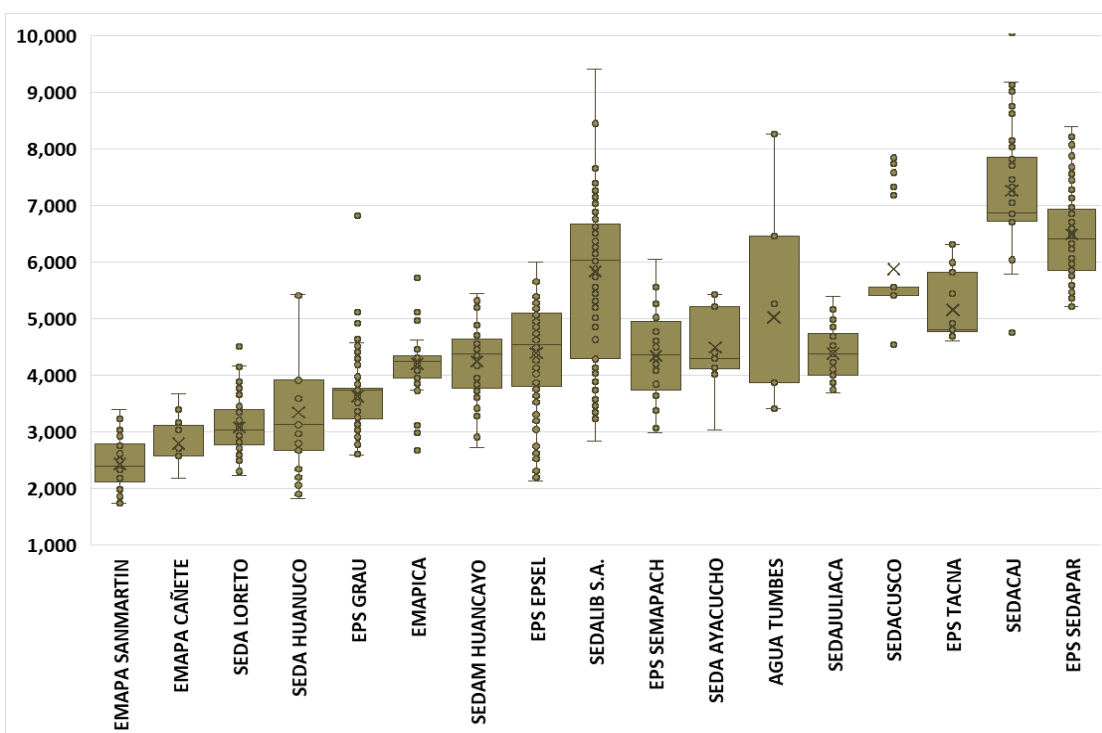
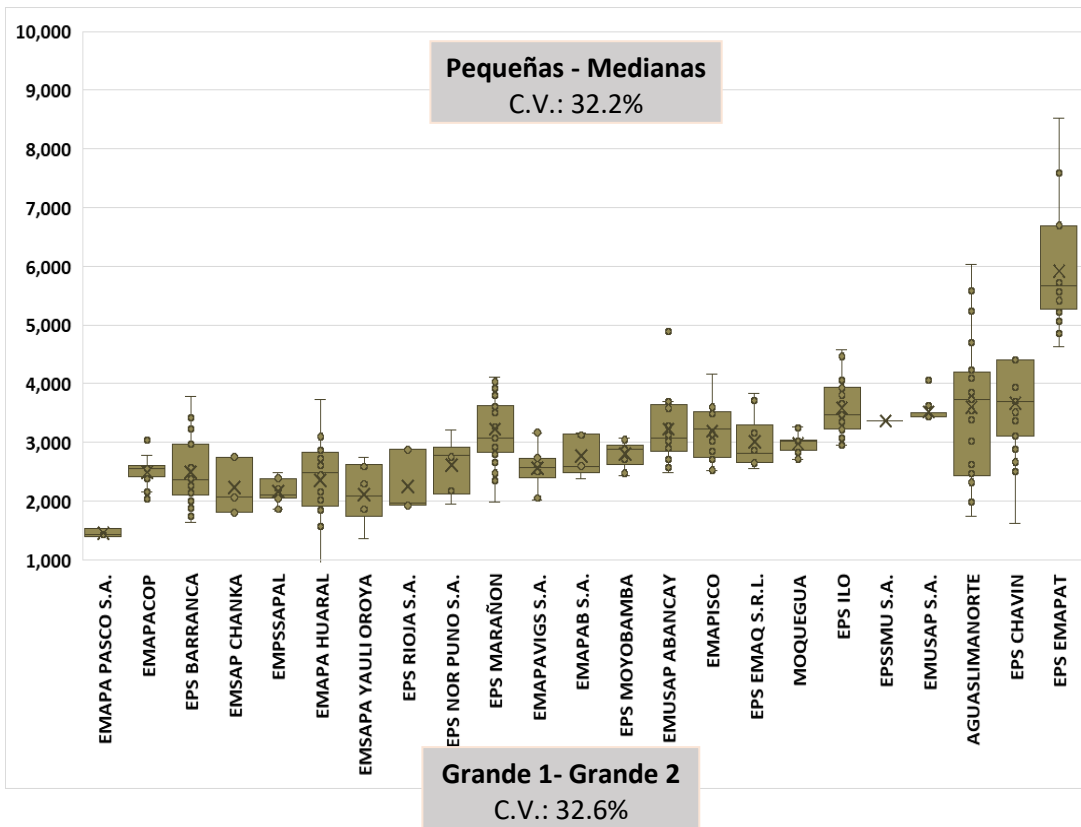
de las EPM han encontrado en las negociaciones colectivas, obtenidas en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por DS N°010-2003-TR, la forma en que sus remuneraciones puedan atenuar su retraso; sin embargo, las brechas salariales existentes todavía generan 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. El análisis de equidad se evidencia en cuatro (4) grupos similares: Veintitrés (23) EPM (pequeñas y medianas) diferenciadas entre i) “operarios y técnicos” y ii) “profesionales y ejecutivos”; diecisiete (17) EPM (Grande tipo 1 y 2) diferenciadas entre iii) “operarios y técnicos” y iv) “profesionales y ejecutivos”, con los siguientes resultados

Ilustración N° 1 - Análisis de equidad entre EPM según grupo de trabajadores homogéneo (operarios y técnicos).





**Ilustración N° 2 - Análisis de equidad externa entre EPM según grupo de trabajadores homogéneo
(profesionales y ejecutivos)**





De las ilustraciones expuestas, se tienen las siguientes conclusiones:

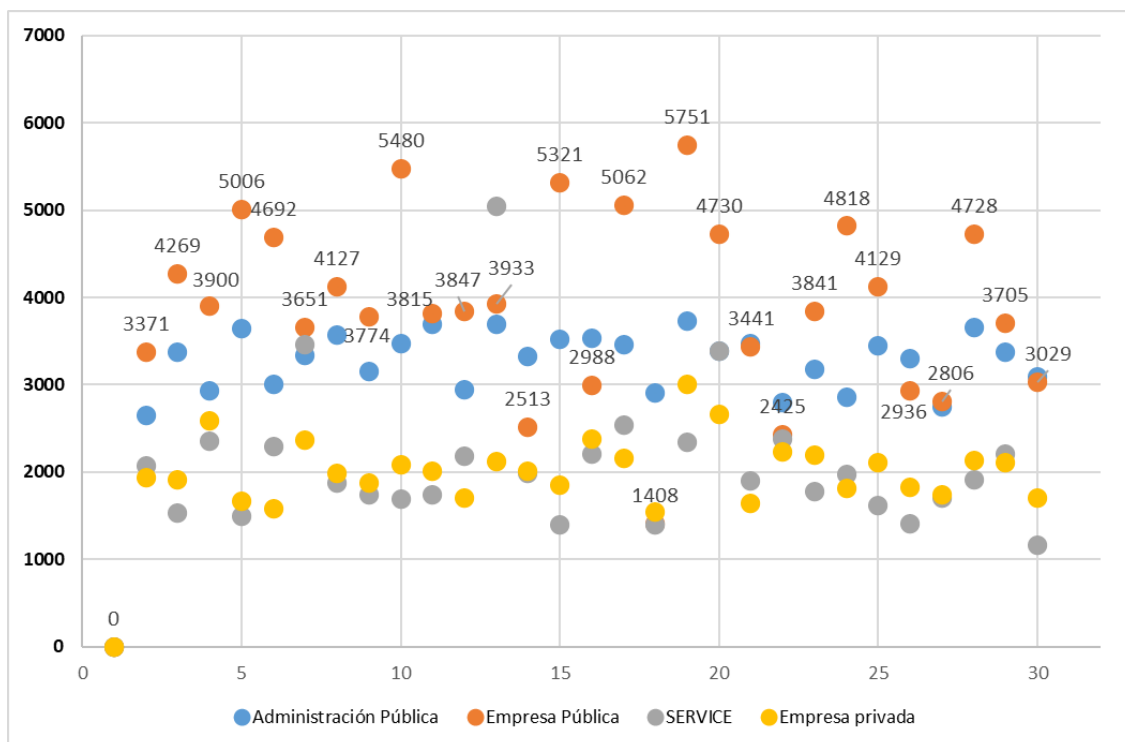
En relación a la ilustración N° 1: “Análisis de equidad externa entre EPM de similar tamaño según grupo de trabajadores homogéneo (operarios y técnicos)”, el coeficiente de variación (C.V) calculado sobre la remuneración resulta en 30.6% (EPM pequeñas y medianas) y de 36.8% (EPM Grande 1 y Grande 2), lo que estadísticamente evidencia heterogeneidad entre los salarios percibidos entre los que operarios y técnicos de las EPM. Como se puede apreciar, las remuneraciones, incluido pactos colectivos, de dicho grupo de trabajadores en las EPM pequeñas y medianas pueden variar desde los 1500 soles y superar los 5000 soles en ciertos casos. Incluso, dicha situación se presenta dentro de las misma EPM, donde la amplitud de trabajadores que cumplen la misma función, puede superar el 200%. Por su, los operarios y técnicos de EPM grande 1 y grande 2 pueden variar desde los 1500 soles y superar los 8000 soles en ciertos casos. Esta situación se presenta dentro de las misma EPM, donde la amplitud de trabajadores que cumplen la misma función, puede superar el 300%.

En relación a la ilustración N° 2: “Análisis de equidad externa entre EPM de similar tamaño según grupo de trabajadores homogéneo (profesionales y ejecutivos)”: el coeficiente de variación (C.V) calculado sobre la remuneración resulta en 32.2% (EPM pequeñas y medianas) y de 32.6% (EPM Grande 1 y Grande 2), lo que estadísticamente evidencia heterogeneidad entre los salarios percibidos entre los que profesionales y ejecutivos de las EPM. Como se puede apreciar, las remuneraciones, incluido pactos colectivos, de dicho grupo de trabajadores en las EPM pequeñas y medianas pueden variar desde los 1500 soles hasta los 6000 soles en ciertos casos. Incluso, dicha situación se presenta dentro de las misma EPM, donde la amplitud de trabajadores que cumplen la misma función, puede superar el 200% y encontrarse similar e incluso por debajo de la remuneración recibida por operarios de la misma EPM. La situación no es distinta entre las EPM grande 1 y grande 2, donde las remuneraciones pueden variar desde los 2000 soles y superar los 8000 soles en ciertos casos. Esta situación se presenta dentro de las misma EPM, donde la amplitud de trabajadores que cumplen la misma función, puede superar el 300% y ser comparable con los salarios recibidos por operarios y técnicos, sin al parecer procurar una remuneración diferenciada con la función y responsabilidad ejercida en el puesto.

Tomando atención de los datos de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional 2025 (EPEN), se pueden representar a nivel regional las remuneraciones de los trabajadores de las EPM, como comparativo de mercado sobre las escalas remunerativas vigentes, y que mediante este proyecto normativo se pretende solucionar.

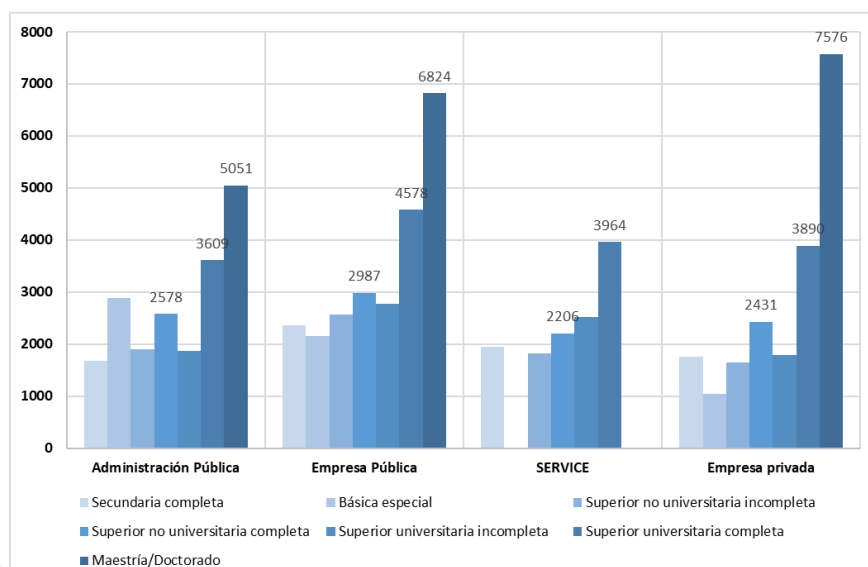


Ilustración N° 3 - Análisis de comparativo de remuneraciones a nivel regional según la Encuesta Permanente de Empleo Nacional 2025 (EPEN)



La representación de las remuneraciones de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional 2025 (EPEN) evidencia el nivel de especialidad que requieren los trabajadores de las EPM, se cual se puede analizar con la evolución del nivel de estudio, desde la culminación de la educación básica, técnica superior, universitaria, y de postgrado, como se puede advertir a continuación:

Ilustración N° 4 - Análisis de comparativo de remuneraciones por nivel de estudio según la Encuesta Permanente de Empleo Nacional 2025 (EPEN)



III. MARCO NORMATIVO

La iniciativa se sustenta en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política del Perú (arts. 1, 7-A, 22, 24 y 26).
- Decreto Legislativo N° 728.
- Decreto Legislativo N° 1280.
- Decreto Legislativo N° 1620.
- Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- Directiva N.º 006-2021-SERVIR-GDSRH, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La norma:

- No deroga el régimen laboral vigente.
- No crea nuevos beneficios.
- No altera el sistema presupuestal nacional.
- Opera como norma especial en el sector saneamiento.

En caso de establecer suspensión temporal de disposiciones sectoriales específicas (como el artículo 60 del DL 1280), ello se configura como aplicación del principio de especialidad normativa, sin afectar la coherencia del ordenamiento jurídico.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El presente proyecto de ley no genera gasto al erario nacional ni demanda recursos adicionales del Tesoro Público. Los eventuales costos derivados de su implementación — adecuación administrativa interna y aplicación progresiva de las nuevas escalas remunerativas dentro del Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA)— se financian íntegramente con cargo al presupuesto institucional de cada Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Pública de Accionariado Municipal (EPM), respetando su sostenibilidad financiera y sin afectar las cuentas intangibles supervisadas por SUNASS.

La iniciativa no crea nuevos beneficios laborales, sino que ordena y actualiza técnicamente un régimen remunerativo desfasado, permitiendo su aplicación progresiva conforme disponibilidad presupuestal.

Entre los principales beneficios destacan:

- Reducción de brechas salariales internas y externas.
- Disminución de rotación laboral y litigiosidad.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

- Mejora del clima organizacional.
- Mayor cumplimiento de metas regulatorias.
- Incremento de eficiencia operativa en la prestación del servicio público esencial.

Aproximadamente el 70% de las EPM cuentan con condiciones financieras que permitirían iniciar su implementación progresiva sin comprometer su estabilidad.

En consecuencia, el balance costo–beneficio es favorable, pues la norma mejora la eficiencia institucional sin generar impacto fiscal nacional.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La propuesta se vincula con:

- Política de Estado N.º 24: Estado eficiente y transparente.
- Política de Estado N.º 32: Gestión sostenible de servicios públicos.
- Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030.
- Objetivo de Desarrollo Sostenible 6 (Agua limpia y saneamiento).

Asimismo, fortalece la gobernanza del sector saneamiento, contribuye a la paz laboral y mejora la calidad del servicio público esencial.

Lima marzo del 2025

AAPG/jcig