



**PROYECTO DE LEY QUE ACTUALIZA
LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS
TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
PRESTADORAS DE SERVICIO DE
AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DE
ACCIONARIADO MUNICIPAL (EPS).**

El congresista de la República que suscribe, **ALEJANDRO SOTO REYES**, integrante del **Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política y los artículos 74 y 75 del Reglamento, propone el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE ACTUALIZA LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES
DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIO DE AGUA POTABLE Y
SANEAMIENTO DE ACCIONARIADO MUNICIPAL (EPS)**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto actualizar la escala remunerativa de los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal (EPS), comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente ley es fortalecer las condiciones laborales de los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal (EPS), promoviendo su desarrollo profesional, estabilidad y una adecuada retribución, a fin de contribuir a un mejor desempeño de sus funciones y a la prestación eficiente, continua y de calidad de los servicios de agua potable y saneamiento, en beneficio de la población.

Artículo 3. Estudio para la nueva escala remunerativa

3.1. Se autoriza que las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal elaboren, en un plazo no mayor de treinta días calendario contados desde la entrada en vigor de la presente ley, el estudio técnico que sustente la propuesta de nueva escala remunerativa aplicable a su personal comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

- 3.2. El estudio técnico es aprobado por el directorio de cada empresa prestadora y remitido al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento para la evaluación y formulación de la propuesta normativa correspondiente.
- 3.3. El estudio técnico debe considerar la capacidad financiera de la empresa, su sostenibilidad económica y los criterios establecidos en la normativa sectorial vigente.

Artículo 4. Aprobación de la nueva escala remunerativa

- 4.1. Concluido el estudio técnico a que se refiere el artículo 3, y en un plazo no mayor de treinta días calendario contados desde su presentación, el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, sobre la base de dicho estudio, procede con la aprobación de la nueva escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal (EPS), sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.
- 4.2. La escala remunerativa es aprobada mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Financiamiento de la nueva escala remunerativa

La implementación de la presente ley se financia con cargo a los ingresos propios de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, conforme a su disponibilidad financiera y en equilibrio con su sostenibilidad económica.

SEGUNDA. Excepción para la implementación de la nueva escala remunerativa

Las disposiciones establecidas en el artículo 60 del T.U.O. del Decreto Legislativo 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, referidos a la Escala Remunerativa de la Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento, quedan suspendidas temporalmente por un plazo máximo de doce meses en tanto se aprueben las escalas remunerativas a que se refiere la presente Ley.

Lima, 17 de abril del 2026



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/04/2026 14:45:00-0500

ALEJANDRO SOTO REYES
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
RUIZ RODRIGUEZ Magaly
Rosmery FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/04/2026 15:33:27-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/04/2026 14:27:44-0500



Firmado digitalmente por:
CAMONES SORIANO Lady
Mercedes FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/04/2026 10:05:53-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 21/04/2026 14:27:52-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/04/2026 14:34:21-0500



Firmado digitalmente por:
CHIABRA LEON Roberto
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/04/2026 11:32:26-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el Perú, los servicios de agua potable y saneamiento han experimentado un proceso de transformación orientado a descentralizar su gestión y acercarla a la ciudadanía. En ese contexto, se consolidó el modelo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal (EPS), concebidas como entidades con autonomía administrativa, económica y financiera, cuya titularidad recae en los gobiernos locales.

Estas empresas desempeñan un rol esencial en la garantía de servicios públicos vinculados con la salud, la dignidad y la calidad de vida de la población. La adecuada prestación del servicio de agua potable y saneamiento no solo constituye una necesidad básica, sino también un componente indispensable para el desarrollo sostenible, la reducción de brechas sociales y la protección de la salud pública.

Bajo la rectoría del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y la regulación de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento¹, las EPS tienen a su cargo la captación, tratamiento y distribución de agua potable, así como la recolección y disposición de aguas residuales, operando infraestructura y garantizando la continuidad del servicio.

Sin embargo, el cumplimiento eficiente de estas funciones se encuentra estrechamente vinculado a la gestión de sus recursos humanos. En la actualidad, las condiciones remunerativas de los trabajadores de las EPS no reflejan adecuadamente la complejidad, responsabilidad y especialización que demanda la prestación de estos servicios esenciales, generando limitaciones en la retención de talento, la motivación laboral y la continuidad operativa.

En ese sentido, resulta necesario establecer un marco normativo que permita la actualización de las escalas remunerativas, en armonía con la sostenibilidad financiera de las empresas y bajo criterios de eficiencia y racionalidad. El fortalecimiento de las condiciones laborales no solo responde a una exigencia de justicia remunerativa, sino que constituye una medida estratégica para optimizar el desempeño institucional y

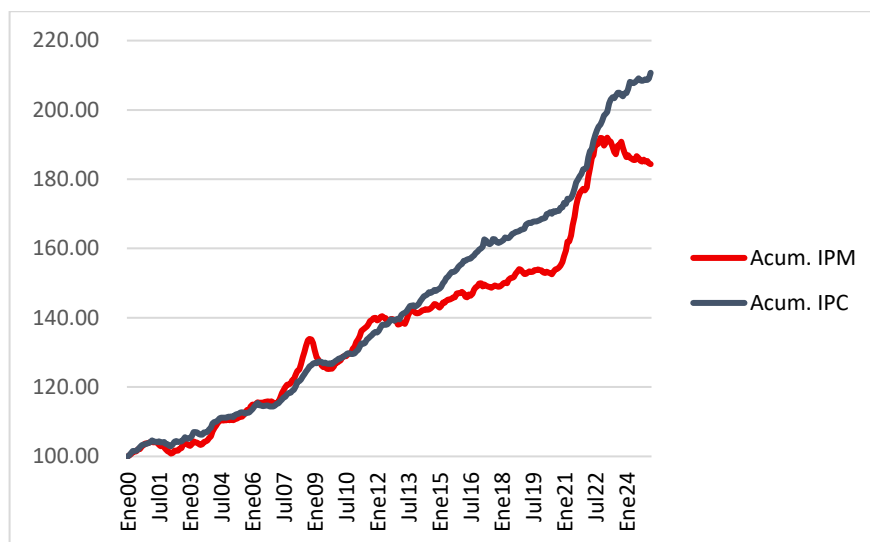
¹ Obtenido de: <https://www.epssemapach.com.pe/home/historia>

garantizar la prestación continua, eficiente y de calidad de los servicios de agua potable y saneamiento.

Actualmente los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de Accionariado Municipal (EPS) sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo 728, poseen escalas remunerativas con una antigüedad superior a los 25 años. En ese sentido se tiene la Resolución Suprema 010-97-EF del 30 de enero de 1997, que aprobó la Política Remunerativa de las EPS: EMAPA SAN MARTÍN, 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 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, 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 deben actualizarse en un 210.7% para conservar su valor².

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 EPS han encontrado en las negociaciones colectivas, obtenidas en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S. 010-2003-TR, la forma en que sus remuneraciones incrementen, sin embargo, las brechas salariales existentes todavía generan graves efectos en la gestión de los recursos humanos al interior de las EPS, por cuanto propician una creciente inequidad externa e interna, la alta rotación de profesionales y gerentes, la afectación del clima laboral y demandas laborales.

Las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento (EPS), son entidades con autonomía administrativa, económica y financiera, cuyo accionariado corresponde principalmente a los gobiernos locales. Actualmente, 49 EPS operan a nivel nacional bajo este esquema de accionariado municipal. A ellas se suma la de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima, empresa de carácter estatal encargada de la prestación de dichos servicios en Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao³. En conjunto, estas entidades constituyen el principal soporte del servicio público de saneamiento en el país, atendiendo a la mayor parte de la población y cumpliendo un rol fundamental en la protección de la salud pública y la mejora de la calidad de vida. Estas son:

1. Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Amazonas S.A. – EMUSAP S.A.
2. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Bagua S.A. – EMAPAB S.A.
3. Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal de Utcubamba S.A. – EPSSMU S.A.

² Obtenido de: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/remuneraciones-y-empleo>

³ Obtenido de: <https://gestion.pe/economia/empresas-de-agua-y-desague-las-aprobadas-y-jaladas-en-cuatro-indicadores-eps-sunass-noticia/>

4. Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Chavín S.A. – EPS CHAVÍN S.A.
5. Servicio de Agua Potable y Alcantarillado del Santa, Casma y Huarmey S.A. – SEDACHIMBOTE S.A.
6. Empresa Municipal de Agua y Alcantarillado de Ica – EMAPICA S.A.
7. Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Ayacucho S.A. – SEDA AYACUCHO S.A.
8. Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Barranca S.A. – EPS BARRANCA S.A.
9. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Quillabamba S.A. – EPS EMAQ S.A.
10. EPS Aguas de Lima Norte S.A. (antes EMAPA Huacho S.A.)
11. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Huaral S.A. – EMAPA HUARAL S.A.
12. Empresa Prestadora de Servicios Marañón S.A. – EPS MARAÑÓN S.A.
13. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Moyobamba S.A. – EPS MOYOBAMBA S.A.
14. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín S.A. – EMAPA SAN MARTÍN S.A.
15. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A. – EPS TACNA S.A.
16. Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes – AGUA TUMBES
17. Empresa Nacional de Agua Potable Virgen de Guadalupe del Sur – EMAPAVIGS S.A.
18. Empresa de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo – EMAPACOP S.A.
19. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Cañete S.A. – EMAPA CAÑETE S.A.
20. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Lambayeque – EPSEL S.A.
21. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pasco S.A. – EMAPA PASCO S.A.
22. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Tambopata S.A. – EMAPAT S.A.
23. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Moquegua S.A. – EPS MOQUEGUA S.A.

24. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pisco S.A. – EMAPISCO S.A.
25. Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. – EMSAPUNO S.A.
26. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Ilo S.A. – EPS ILO S.A.
27. Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Huánuco – SEDA HUÁNUCO S.A.
28. Entidad Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Juliaca – SEDA JULIACA S.A.
29. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Loreto – SEDALORETO S.A.
30. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Huancavelica – EMAPA HUANCAVELICA S.A.
31. Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad – SEDALIB S.A.
32. Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Cajamarca – SEDACAJ S.A.
33. Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa – SEDAPAR S.A.
34. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Grau – EPS GRAU S.A.
35. Entidad Prestadora Municipal de Servicios de Saneamiento del Cusco – SEDACUSCO S.A.
36. Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Chíncha – SEMAPACH S.A.
37. Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SEDAPAL S.A.
38. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Yunguyo – EMAPA-Y S.R.L.
39. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Selva Central – EPS SELVA CENTRAL S.A.
40. Empresa Municipal Prestadora de Servicios de Saneamiento de Provincias Alto Andinas – EMPSSAPAL S.A.
41. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Sierra Central – EPS SIERRA CENTRAL S.A.
42. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Chanka – EPS EMSAP CHANKA S.A.
43. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Mantaro – EPS MANTARO S.A.
44. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Nor Puno – EPS NOR PUNO S.A.

45. Empresa Municipal de Servicios de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Abancay – EMUSAP ABANCAY S.A.
46. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Aguas del Altiplano – EPS AGUAS DEL ALTIPLANO S.R.L.
47. Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Calca – EPS EMSAPA CALCA S.A.
48. Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Rioja – EPS RIOJA S.A.
49. Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo – SEDAM HUANCAYO S.A.
50. Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Yauli La Oroya – EMSAPA YAULI LA OROYA S.R.L.

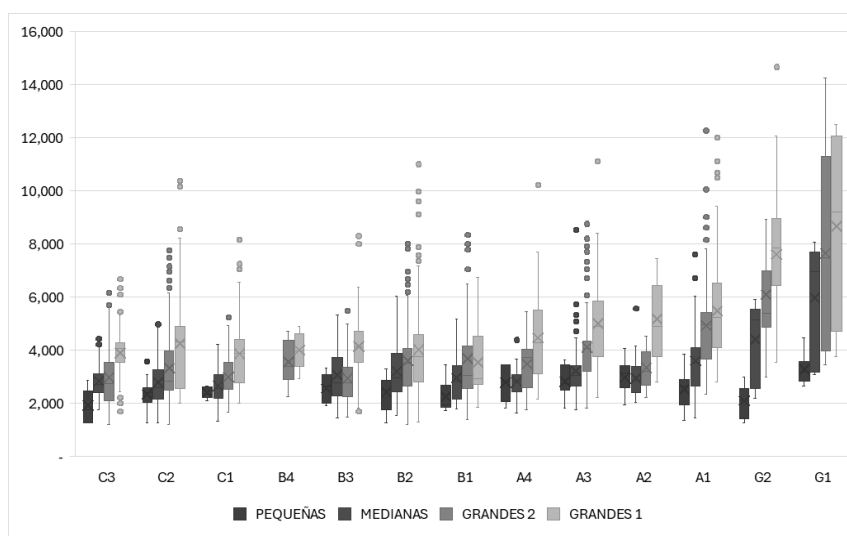
Dentro del marco institucional del sector saneamiento, las EPS operan bajo un modelo empresarial con autonomía administrativa, económica y financiera, encontrándose sujetas a la supervisión de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS) y a las políticas sectoriales establecidas por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Sin embargo, en materia de política remunerativa del personal, se evidencia que gran parte de las escalas salariales vigentes en diversas empresas prestadoras se encuentran sustentadas en disposiciones normativas aprobadas hace más de dos décadas, lo cual ha generado una evidente desactualización respecto a las condiciones económicas actuales.

La ausencia de una actualización integral de las escalas salariales ha generado una heterogeneidad significativa en las remuneraciones percibidas por trabajadores que desempeñan funciones similares dentro de las EPS.

En algunos casos, las diferencias salariales entre trabajadores pertenecientes a un mismo grupo ocupacional tales como ejecutivos, profesionales, técnicos u operativos pueden alcanzar amplitudes superiores al 290 %, lo cual evidencia la existencia de distorsiones estructurales en el régimen remunerativo del sector.

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



Fuente: BCRP

Estas brechas salariales responden, en gran medida, a la adopción de incrementos remunerativos obtenidos mediante procesos de negociación colectiva o mandatos judiciales, los cuales, si bien constituyen mecanismos legítimos dentro del marco de las relaciones laborales, han contribuido a generar estructuras salariales heterogéneas entre trabajadores que realizan funciones equivalentes.

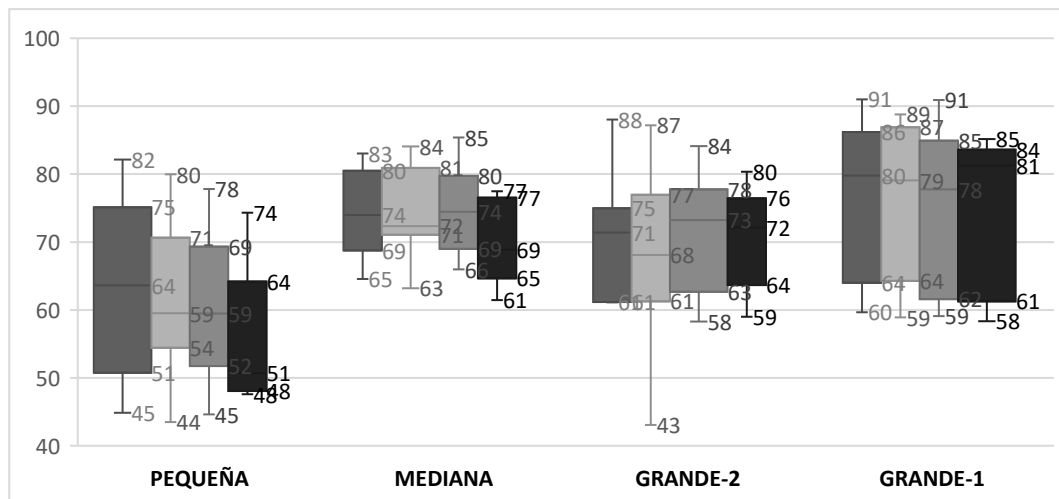
Dicha situación genera diversos efectos negativos en la gestión institucional de las empresas prestadoras, tales como:

- Inequidades salariales internas y externas,
- Debilitamiento del clima organizacional,
- Incremento de conflictos laborales,
- Rotación constante de personal técnico especializado.

El desempeño institucional de las EPS puede ser evaluado mediante el Índice de Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento (IGPSS), instrumento desarrollado en el marco de los procesos de benchmarking regulatorio realizados por la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS).

De acuerdo con los resultados obtenidos durante el periodo 2021–2024, el nivel de cumplimiento del IGPSS por parte de las empresas prestadoras se ha ubicado históricamente dentro de un rango Inter cuartil que oscila entre 61 % y 78 %, evidenciando la existencia de brechas significativas en los niveles de desempeño institucional entre las distintas empresas prestadoras.

Ilustración 03. Resultados del IGPSS de las EPS – periodo 2021-2024



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

Los resultados obtenidos reflejan que la gestión del capital humano constituye un factor determinante para mejorar los indicadores de eficiencia institucional y garantizar la sostenibilidad operativa de las empresas prestadoras.

En ese contexto, la actualización de las escalas remunerativas constituye una medida orientada a fortalecer la capacidad institucional de las EPS y a mejorar la calidad de los servicios brindados a la población.

En ese sentido, la presente iniciativa legislativa encuentra sustento en diversos principios y disposiciones de rango constitucional que orientan la actuación del Estado en materia laboral y de gestión pública⁴, garantizando su compatibilidad con el ordenamiento jurídico vigente y con los principios del Estado constitucional de derecho.

⁴ Constitución Política del Perú, Art 1° y 22°

Resolución Suprema N° 01-97-EF, de fecha 30 de enero de 1997

Resolución Suprema N° 015-98-EF, de fecha 03 de marzo de 1998.

Decreto Supremo N° 009-2024-VIVIENDA que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280, Art. 70°.

Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N° 1280

Principio de dignidad humana y derecho al trabajo (artículos 1 y 22 de la Constitución Política del Perú)

La Constitución reconoce a la persona humana como el fin supremo de la sociedad y del Estado, estableciendo asimismo que el trabajo constituye un deber y un derecho fundamental, así como la base del bienestar social y del desarrollo personal. En ese marco, la existencia de escalas remunerativas que no han sido actualizadas durante extensos periodos de tiempo genera una afectación directa al principio de dignidad del trabajador, en la medida en que el ingreso percibido pierde progresivamente su capacidad adquisitiva frente a la evolución de los precios y del costo de vida.

En consecuencia, resulta necesario que el Estado adopte medidas orientadas a garantizar condiciones laborales acordes con los principios constitucionales que reconocen el valor social del trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores.

Principio de racionalidad en la administración pública.

De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la actuación del Estado debe regirse por criterios de razonabilidad, eficiencia y adecuada gestión de los recursos públicos. Bajo esta premisa, las decisiones en materia de política remunerativa deben responder a criterios técnicos y objetivos que permitan garantizar un adecuado equilibrio entre la sostenibilidad financiera de las entidades públicas y el reconocimiento de condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores.

En esa línea, la presente propuesta legislativa se encuentra alineada con dichos criterios, en tanto promueve la actualización de las escalas remunerativas dentro del marco normativo vigente y respetando los procedimientos establecidos por los sistemas administrativos del Estado.

En el ámbito sectorial, cabe señalar que recientemente se han producido modificaciones relevantes en el marco normativo aplicable a las empresas prestadoras de servicios de saneamiento. En efecto, mediante 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 mediante el Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280, se ha establecido un nuevo marco regulatorio en materia de política y escala remunerativa aplicable a dichas entidades.

**El artículo 66 del TUO de la Ley del servicio universal de agua potable y saneamiento
- DS 001-2025-Vivienda, señala lo siguiente:**

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".

Decreto Supremo N° 009-2024-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280, establece en su artículo 70 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 la normativa citada se advierte que el marco regulatorio vigente establece un nuevo régimen para la determinación de la política y de las escalas remunerativas aplicables a las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento de accionariado municipal. Para su implementación efectiva se requiere la aprobación de disposiciones normativas específicas, entre las cuales se encuentran:

- i. El Decreto Supremo que aprueba la política remunerativa del sector;
- ii. El Decreto Supremo que establece el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA); y
- iii. La aprobación, mediante Decreto Supremo, de las escalas remunerativas correspondientes a cada empresa prestadora, conforme al procedimiento establecido en el reglamento de la ley.

No obstante, considerando que a la fecha dichas disposiciones aún no han sido emitidas, se advierte que la aprobación del presente proyecto de ley no resulta incompatible con el marco sectorial vigente. Sin perjuicio de ello, la propuesta normativa contempla una disposición que establece que, una vez publicadas las normas sectoriales correspondientes, la presente regulación quedará sin efecto, garantizando así la coherencia y armonización del ordenamiento jurídico aplicable.

Por lo tanto, la presente iniciativa legislativa tiene como propósito contribuir al fortalecimiento de las condiciones laborales del personal que presta servicios en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, reconociendo la naturaleza estratégica de las funciones que desarrollan y la importancia de su labor para la adecuada prestación de servicios esenciales a la población.

La actualización de las escalas remunerativas permitirá avanzar en la consolidación de condiciones laborales más equitativas y competitivas, contribuyendo al fortalecimiento institucional de dichas entidades. En ese sentido, la aprobación de las escalas remunerativas permitirá:

- Promover la estabilidad laboral del personal, reduciendo los niveles de rotación y optimizando los costos asociados a los procesos de capacitación y formación de nuevos trabajadores.
- Fortalecer el desempeño institucional de las empresas prestadoras, mediante la mejora de los niveles de motivación y compromiso del personal, lo cual incide directamente en la eficiencia y calidad de los servicios brindados a la población.
- Reducir las brechas remunerativas existentes al interior de las organizaciones y en comparación con entidades de características similares, favoreciendo un clima laboral más equitativo y transparente.

La permanencia de escalas remunerativas que superan los veinticinco años de antigüedad evidencia una situación que afecta de manera significativa las condiciones laborales del personal que presta servicios en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal.

La falta de actualización de dichas escalas ha generado un progresivo deterioro del poder adquisitivo de las remuneraciones, lo que incide negativamente en la calidad del empleo y en la estabilidad laboral de los trabajadores. Esta situación contribuye a la aparición de fenómenos como la desmotivación del personal, la rotación de trabajadores calificados, la pérdida de capacidades técnicas dentro de las organizaciones y el incremento del riesgo de conflictos laborales o procesos judiciales vinculados a eventuales situaciones de desigualdad o trato discriminatorio.

Adicionalmente, estas condiciones afectan el desempeño institucional de las empresas prestadoras, limitando su capacidad para atraer y retener personal calificado, lo cual puede repercutir en la eficiencia operativa y en la calidad de los servicios brindados a los usuarios.

Debe tenerse presente que los servicios de agua potable y saneamiento constituyen servicios públicos esenciales que se encuentran directamente vinculados con la protección de derechos fundamentales de la población, tales como la salud, la calidad de vida y el acceso a condiciones adecuadas de salubridad. En ese sentido, resulta imprescindible garantizar que las entidades responsables de su prestación cuenten con condiciones organizacionales y laborales que aseguren su adecuada sostenibilidad operativa.

En consecuencia, la aprobación de la presente iniciativa legislativa busca contribuir a la corrección de las distorsiones remunerativas existentes y a garantizar condiciones

laborales más dignas, estables y equitativas para el personal que desarrolla labores permanentes y altamente especializadas en el sector de saneamiento.

Por tanto, la presente propuesta legislativa resulta viable desde el punto de vista jurídico, presupuestario y administrativo.

a) Viabilidad jurídica y constitucional

La iniciativa se sustenta en los artículos 1 y 22 de la Constitución Política del Perú, que reconocen la dignidad de la persona humana y el derecho al trabajo como principios fundamentales del ordenamiento constitucional. Asimismo, se enmarca en el principio de igualdad y no discriminación prevista en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución.

Del mismo modo, la propuesta respeta los principios de meritocracia y racionalidad en la gestión pública, en tanto la incorporación y desarrollo del personal se realizará mediante mecanismos de evaluación y concursos internos de méritos, garantizando criterios objetivos y transparentes en la gestión del recurso humano.

b) Viabilidad presupuestaria

La implementación de las disposiciones contenidas en la presente ley será financiada con cargo al presupuesto institucional de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, sin afectar la sostenibilidad financiera de dichas entidades ni comprometer las cuentas intangibles reguladas por la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS).

Asimismo, la aplicación de la presente norma no demandará recursos adicionales al Tesoro Público.

c) Viabilidad técnica y administrativa

El proceso de implementación se realizará de manera progresiva y ordenada, considerando la disponibilidad presupuestal de las empresas prestadoras. Para tal efecto, el Ministerio de Economía y Finanzas efectuará un estudio técnico que permita determinar la nueva estructura remunerativa, tomando en consideración criterios de equidad interna, tamaño de la entidad y capacidad financiera.

La presente iniciativa legislativa resulta oportuna en el contexto actual del sector saneamiento, considerando la necesidad de fortalecer la gestión institucional de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPS), así como de garantizar condiciones laborales acordes con la importancia de los servicios que dichas entidades brindan a la población.

En primer término, la propuesta se encuentra alineada con las políticas públicas orientadas al fortalecimiento del capital humano en el sector público empresarial, así como con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019–2030, instrumento de política que promueve la mejora de la productividad institucional mediante el desarrollo de capacidades laborales y la optimización de las condiciones de empleo. En ese sentido, la actualización de las escalas remunerativas constituye una medida orientada a fortalecer la gestión del recurso humano y a mejorar el desempeño institucional de las entidades responsables de la prestación de servicios de saneamiento.

Asimismo, debe considerarse que las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento desempeñan un rol estratégico en la provisión de servicios públicos esenciales, tales como el acceso al agua potable y al saneamiento básico. Dichos servicios guardan una relación directa con la protección de la salud pública, la mejora de la calidad de vida de la población y el desarrollo sostenible de las ciudades y centros poblados. En consecuencia, garantizar que dichas entidades cuenten con personal debidamente calificado, motivado y con condiciones laborales adecuadas constituye un factor fundamental para asegurar la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación de estos servicios.

En este contexto, la propuesta legislativa toma en consideración la diversidad estructural existente entre las empresas prestadoras, las cuales se encuentran clasificadas de acuerdo con su tamaño, capacidad operativa y nivel de cobertura del servicio. Esta clasificación permite identificar diferencias significativas en la estructura organizacional y en la composición del personal de las EPS, lo que hace necesario evaluar la distribución de los ingresos mensuales de los trabajadores en función de dichas características.

El análisis de la información disponible evidencia que, en el caso de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento clasificadas como pequeñas, la estructura actual de ingresos presenta niveles remunerativos que, en muchos casos, no reflejan adecuadamente la complejidad de las funciones desempeñadas ni las responsabilidades técnicas asociadas a la prestación del servicio. En este grupo de empresas, la propuesta de escala remunerativa plantea un ajuste que permitiría mejorar los niveles salariales, especialmente en las categorías ocupacionales vinculadas a labores técnicas y

profesionales, contribuyendo de esta manera a fortalecer la capacidad institucional de estas entidades y a mejorar su competitividad para atraer y retener personal especializado.

Por su parte, en el caso de las Empresas Prestadoras clasificadas como medianas, el análisis comparativo entre la distribución de los ingresos mensuales vigentes y la escala remunerativa propuesta evidencia igualmente la necesidad de realizar ajustes orientados a reducir las brechas existentes. La implementación de una nueva estructura remunerativa permitiría mejorar las condiciones salariales en la mayoría de las categorías ocupacionales, incluyendo aquellas correspondientes al personal técnico, profesional y directivo. Ello contribuiría a consolidar estructuras organizacionales más eficientes y a fortalecer el desempeño institucional de las empresas prestadoras de este grupo.

En relación con las Empresas Prestadoras clasificadas como grandes, tanto en el grupo denominado "Grandes 2" como en el grupo "Grandes 1", el análisis de la distribución de los ingresos mensuales muestra que, si bien existen algunos casos específicos que superan determinados niveles salariales, estos corresponden a situaciones puntuales dentro del universo analizado. En términos generales, la escala remunerativa propuesta se ubica por encima de la estructura de ingresos actualmente vigente, generando un efecto positivo en la mejora de las condiciones remunerativas del personal, particularmente en las categorías ocupacionales de carácter técnico y profesional, así como en los niveles directivos y de confianza.

En ese sentido, la actualización de la escala remunerativa contribuiría a establecer una relación más adecuada entre el nivel de responsabilidad de los cargos, las competencias requeridas para su desempeño y la remuneración percibida por los trabajadores. Asimismo, permitiría reducir las distorsiones existentes en la estructura salarial, promoviendo una mayor equidad interna y fortaleciendo el clima laboral dentro de las empresas prestadoras.

Finalmente, la adopción de medidas orientadas a mejorar la estructura remunerativa del personal de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento también contribuye a prevenir eventuales conflictos laborales y a fortalecer la estabilidad institucional del sector.

De esta manera, la presente iniciativa legislativa se configura como una respuesta oportuna frente a una problemática estructural que ha persistido durante varios años, permitiendo avanzar hacia una gestión más eficiente, equitativa y sostenible de los recursos humanos en el ámbito de los servicios de agua potable y saneamiento.

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. Su vigencia impacta principalmente en la normativa sectorial contenida en el Decreto Legislativo 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 EPS y bajo los criterios de sostenibilidad establecidos por SUNASS, el Ministerio de Vivienda, Construcción y saneamiento y el Ministerio de Economía y Finanzas. Asimismo, mantiene la coherencia con el régimen laboral del Decreto Legislativo 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 (EPS), 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 EPS, 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 trabajadores técnicos especializados, 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 EPS.

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 EPS 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 presente iniciativa legislativa se encuentra alineada con los lineamientos y compromisos establecidos en el Acuerdo Nacional, mecanismo de concertación política y social que establece políticas de Estado orientadas al desarrollo sostenible, la gobernabilidad democrática y el bienestar de la población.



En ese marco, la propuesta normativa guarda relación con diversas políticas de Estado que orientan la acción del Estado peruano, particularmente aquellas vinculadas con la equidad social, la eficiencia institucional y la modernización de la gestión pública.

1. Política de Estado 10 – Reducción de la pobreza

Esta política promueve la adopción de medidas orientadas a mejorar las condiciones de vida de la población mediante el fortalecimiento de servicios públicos esenciales y el desarrollo de capacidades institucionales del Estado.

La actualización del régimen remunerativo del personal de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento contribuye indirectamente a este objetivo, al fortalecer la sostenibilidad institucional de las entidades responsables de la prestación de servicios básicos como el agua potable y el saneamiento, cuya adecuada provisión constituye un elemento fundamental para mejorar las condiciones de vida y reducir brechas sociales.

2. Política de Estado 11 – Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Esta política establece el compromiso del Estado de promover condiciones que garanticen igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, evitando cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones laborales.

La propuesta legislativa contribuye a este objetivo al promover la actualización de las escalas remunerativas del personal de las empresas prestadoras, reduciendo brechas salariales históricas y promoviendo condiciones laborales más equitativas dentro del sector.

3. Política de Estado – Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Esta política promueve la generación de empleo adecuado, la mejora de las condiciones laborales y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

La actualización del régimen remunerativo del personal técnico y profesional de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento se encuentra directamente vinculada

con este objetivo, al fortalecer la dignidad del trabajo, mejorar la estabilidad laboral y promover la retención de capital humano especializado en el sector.

4. Política de Estado – Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización económica

Esta política promueve el fortalecimiento de la competitividad institucional y el desarrollo de capacidades técnicas dentro de las entidades públicas y privadas que prestan servicios esenciales.

La mejora de las condiciones laborales y remunerativas del personal especializado en el sector saneamiento contribuye a fortalecer la eficiencia operativa de las empresas prestadoras, lo cual incide positivamente en la calidad y continuidad de los servicios brindados a la población.

5. Política de Estado – Afirmación de un Estado eficiente y transparente

Esta política orienta las acciones del Estado hacia el fortalecimiento de la institucionalidad pública, la modernización de la administración pública y la mejora de la eficiencia en la gestión de los servicios públicos.

En ese sentido, la presente iniciativa legislativa contribuye a fortalecer la gestión institucional de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento, al establecer condiciones que permitan atraer y retener personal calificado, mejorando así la eficiencia en la prestación de un servicio público esencial.

Asimismo, 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 y Política de estado: 28. plena vigencia de la constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial.