

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESCALA REMUNERATIVA DE CARÁCTER PROVISIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS CON PARTICIPACIÓN DEL ACCIONARIADO MUNICIPAL.

El congresista que suscribe **Waldemar José Cerrón Rojas**, integrante del **Grupo Parlamentario Perú Libre**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 22°; 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de Ley:

### **FORMULA LEGAL**

## **LEY QUE DISPONE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESCALA REMUNERATIVA DE CARÁCTER PROVISIONAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS CON PARTICIPACIÓN DEL ACCIONARIADO MUNICIPAL.**

### **Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley.**

La presente ley tiene por objeto establecer medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de Empresas Prestadoras de

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal que se encuentran en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a través del establecimiento de una escala remunerativa provisional, con la finalidad es garantizar que en igualdad ante la ley y el derecho a no ser objeto de discriminación por razones económicas o de cualquier otra naturaleza.

### **Artículo 2. Autorizar.**

Se autoriza a las de Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal del país, a establecer su escala remunerativa de manera provisional para todos sus trabajadores, la misma que debe ser financiada con sus recursos directamente recaudados, sin afectar la operación y mantenimiento de los servicios de agua potable y saneamiento, así como de los depósitos al fondo de inversiones y de reservas, con la finalidad de mejorar la equidad remunerativa con las distintas instituciones del sector público.

### **Artículo 3. Financiamiento.**

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

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

### **ÚNICA. Acciones para la implementación.**

La Escala Remunerativa Provisional aplicable a la plana gerencial se establece por tamaño de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal en función al número de conexiones de agua potable, de acuerdo a la clasificación de la SUNASS. Para el caso de los trabajadores, la remuneración básica mensual de cada grupo ocupacional se fija en un

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

monto máximo de 80% del monto del grupo ocupacional inmediato superior que fije la Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, de manera que esta vaya disminuyendo progresivamente la disparidad remunerativa existente en un mismo grupo ocupacional.

**SEGUNDA. Exoneraciones.**

Se exonera a las de Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal del país; de lo establecido en los artículos 6 y 9 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, con el fin de viabilizar la implementación de la nueva escala remunerativa.

Lima, marzo del 2025.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.**

Los servicios de agua potable y saneamiento constituyen servicios públicos esenciales para la salud, el bienestar social y el desarrollo económico del país. La provisión eficiente, continua y segura de estos servicios resulta indispensable para garantizar condiciones adecuadas de vida para la población, así como para prevenir enfermedades de origen hídrico y mejorar los indicadores de salud pública.

En el Perú, la prestación de los servicios de saneamiento se encuentra principalmente a cargo de las Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Saneamiento (EPM), las cuales operan bajo diferentes modelos de gestión. En un número importante de casos, estas empresas poseen participación del accionariado municipal, lo que refleja el rol de los gobiernos locales en la administración de servicios públicos fundamentales para la ciudadanía.

El marco normativo vigente, establecido en la Ley N.º 1280, reconoce a las Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Saneamiento (EPM) como entidades responsables de garantizar la prestación de los servicios de agua potable, alcantarillado sanitario y tratamiento de aguas residuales en las áreas urbanas del país.

Asimismo, dichas empresas se encuentran bajo la regulación y supervisión de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS), organismo encargado de velar por la eficiencia, sostenibilidad y calidad en la prestación de los servicios de saneamiento.

No obstante, pese a la importancia estratégica que cumplen las

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Saneamiento (EPM) en la gestión de los servicios de saneamiento, diversas evaluaciones institucionales han evidenciado que muchas de estas entidades enfrentan limitaciones en materia de gestión administrativa, financiera y de recursos humanos. Uno de los problemas recurrentes se encuentra vinculado a la ausencia de una estructura remunerativa ordenada, equitativa y basada en criterios técnicos, lo que afecta la gestión del talento humano y, en consecuencia, la calidad del servicio prestado.

Las Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Saneamiento (EPM), cumplen un rol estratégico en la gestión, operación y mantenimiento de los sistemas de agua potable y alcantarillado, garantizando el abastecimiento de estos servicios esenciales a millones de ciudadanos en distintas regiones del país.

Sin embargo, en los últimos años diversas Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Saneamiento (EPM) municipales han enfrentado serias dificultades en materia de gestión institucional, sostenibilidad financiera y administración del recurso humano, situación que se ha visto agravada por la ausencia de una estructura remunerativa uniforme, transparente y adecuada para sus funcionarios y trabajadores. La falta de un marco remunerativo claro ha generado desigualdades salariales, distorsiones administrativas y limitaciones para atraer y retener personal calificado, lo cual impacta directamente en la eficiencia operativa y en la calidad de los servicios que reciben los ciudadanos.

En este contexto, la presente iniciativa legislativa propone establecer una escala remunerativa de carácter provisional, con el objetivo de ordenar y racionalizar el régimen salarial aplicable

a los funcionarios y trabajadores de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas con participación del accionariado municipal

## II. PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA

En la actualidad, las empresas prestadoras de servicios de saneamiento con participación del accionariado municipal presentan una significativa heterogeneidad en sus estructuras salariales por años se encuentran congeladas. Esta situación ha generado diversas distorsiones en la gestión del recurso humano, así como problemas institucionales que afectan el desempeño de estas empresas.

Entre los principales problemas identificados se encuentran:

1. **Ausencia de criterios uniformes en la determinación de remuneraciones**, lo cual genera diferencias salariales injustificadas entre trabajadores que realizan funciones similares.
2. **Falta de una estructura remunerativa ordenada y transparente**, lo que dificulta la adecuada planificación del gasto en personal.
3. **Limitaciones para atraer y retener personal especializado**, especialmente en áreas técnicas vinculadas a la ingeniería sanitaria, operación de sistemas de agua y alcantarillado, gestión ambiental y administración empresarial.
4. **Alta rotación de profesionales técnicos**, lo cual afecta la continuidad de los procesos operativos y reduce la capacidad institucional de las EPS.
5. **Conflictos laborales recurrentes**, derivados de la falta de claridad en las políticas salariales y de compensación económica.

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Estas deficiencias inciden directamente en la capacidad de las empresas prestadoras para garantizar servicios de saneamiento eficientes y sostenibles, afectando en última instancia a los usuarios y a la población en general

### **III. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD Y VIABILIDAD**

La implementación de una escala remunerativa de carácter provisional para los funcionarios y trabajadores de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas con participación del accionariado municipal constituye una medida necesaria para fortalecer la gestión institucional de dichas entidades.

En ese contexto, la gestión eficiente del talento humano de las Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Saneamiento (EPM) se erige como un factor determinante para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Estado. Tal como sostiene Idalberto Chiavenato (2017), la compensación económica constituye un componente esencial dentro de los sistemas modernos de administración de recursos humanos, en la medida en que no solo permite satisfacer necesidades materiales básicas, sino que también actúa como un mecanismo de incentivo para el desempeño eficiente, la generación de innovación y la permanencia del personal altamente calificado dentro de la organización.

Esta medida permitirá establecer criterios más claros y transparentes para la determinación de las remuneraciones, contribuyendo a reducir las distorsiones existentes en el régimen salarial de las EPS. Asimismo, una estructura

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

remunerativa ordenada contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, promover la estabilidad del personal técnico y fortalecer la capacidad institucional de las empresas prestadoras para cumplir adecuadamente sus funciones.

El carácter provisional de la escala remunerativa permitirá implementar una solución transitoria mientras se desarrollan reformas más amplias orientadas a modernizar la gestión del sector saneamiento y fortalecer la sostenibilidad de las empresas prestadoras. De esta manera, la propuesta busca contribuir a la mejora de la calidad de los servicios de agua potable y saneamiento, en beneficio directo de la población usuaria.

La aplicación de la Escala Remunerativa Provisional comprende la aprobación y ejecución de los incrementos salariales, conforme a la capacidad financiera de cada Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Saneamiento (EPM), sin exceder los topes máximos establecidos en la mencionada escala.

Estos incrementos se otorgan de manera excepcional y por única vez, manteniendo su vigencia hasta que el ente rector apruebe y se implemente la Escala Remunerativa Definitiva de la Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal correspondiente.

El financiamiento de dichos incrementos se realizará con los Recursos Directamente Recaudados que cada Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, perciba en cumplimiento de sus operaciones. La aplicación de la Escala Remunerativa Provisional estará sujeta al cumplimiento de los requisitos que cada Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal debe acreditar, asegurando la correcta implementación y sostenibilidad financiera de la medida.

Asimismo, los compromisos internacionales asumidos por el Estado, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, especialmente el Objetivo II, referido a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, respaldan la pertinencia de la presente iniciativa legislativa.<sup>1</sup>

#### **IV. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.**

La presente iniciativa legislativa no contraviene a la constitución política del Estado ni derogación de normas vigentes, sino que se concibe como un complemento al marco jurídico existente en materia de gestión de los servicios de saneamiento.

En ese sentido, la propuesta busca fortalecer la institucionalidad de las empresas prestadoras de agua potable y saneamiento, promoviendo la mejora en la gestión del recurso humano, la eficiencia operativa y la calidad en la prestación de servicios públicos esenciales, garantizando así el derecho de la población al acceso seguro y sostenible a estos recursos básicos. Esta medida refleja un compromiso del Estado por optimizar la administración de los servicios públicos, consolidar la gobernanza institucional y asegurar la prestación eficiente de los servicios de agua y saneamiento, en beneficio del bienestar de las comunidades y del desarrollo territorial.

---

<sup>1</sup> Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

## **V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO**

La presente iniciativa legislativa no genera obligaciones fiscales adicionales para el Estado, en tanto su ejecución se encuentra prevista de forma gradual y sostenible, con financiamiento a cargo del presupuesto institucionales y sociales.

### **Beneficios**

Entre los principales beneficios se destacan:

- Mejora en la gestión del recurso humano en las empresas prestadoras.
- Mayor transparencia y equidad en la estructura remunerativa.
- Reducción de conflictos laborales.
- Fortalecimiento de la capacidad técnica y administrativa de las EPS.
- Mejora en la eficiencia y calidad de los servicios de agua potable y saneamiento.

### **Costos**

La implementación de la escala remunerativa deberá realizarse respetando los principios de sostenibilidad financiera de las empresas prestadoras y las disposiciones vigentes en materia de disciplina fiscal.

En ese sentido, la presente iniciativa no necesariamente implica un incremento del gasto público, sino que busca ordenar y racionalizar la estructura salarial existente, promoviendo una gestión más eficiente de los recursos destinados al personal.

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

El presente Proyecto de Ley, se enmarca dentro del Marco Jurídico y el lineamiento de las Políticas Sectoriales del País

fijadas por el Acuerdo Nacional, así como con los capítulos I y II de la Constitución Política del Estado, y se vincula con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, respetando el Estado de derecho y la jerarquía de las leyes.

La presente iniciativa legislativa se enmarca dentro de las siguientes Políticas aprobadas por el Acuerdo Nacional:

**Objetivo II: Equidad y Justicia Social.**

Igualdad de oportunidades sin discriminación.<sup>2</sup>

- **Política de Estado N° 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO.** La presente iniciativa garantiza el derecho de acceso y empleo digno, con un sueldo acorde a las labores y con pagos dignos. **Tema: 58. mejora en el derecho individual del trabajo. 59.** actualización de escalas remunerativas en el sector público y cambio de contratos de CAS A D.L. N° 728.
- **Política de Estado N° 24: Afirmación de un estado eficiente y transparente. (Ítem 92).** modernización y eficiencia de la gestión del estado y la administración pública.

Esta propuesta promueve justicia igualdad y dignidad en los derechos sociolaborales de los trabajadores de las entidades públicas en el presente caso de la Academia de la Magistratura (AMAG) ello, contribuye a cerrar brechas históricas de desigualdad y que los trabajadores se sienten abandonados y excluidos por parte del Estado, en este caso del MEF, por no atender sus derechos laborales.

<sup>2</sup> Website - Acuerdo Nacional. (2002e, julio 22). 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación. <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/11-promocion-de-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion/>