



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

Secretaría General

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

Lima, 30 ABR. 2026

OFICIO N° 1663 -2026-EF/13.01

Señor

ALEJANDRO SOTO REYES

Presidente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Edif. Víctor Raúl Haya de la Torre Of. 301, Cercado de Lima

Presente.-

Asunto : Solicitud de opinión sobre el Proyecto de Ley N°13896/2025-CR

Referencia : a) Oficio 02315-2025-2026-CPCGR/ASR-CR (HR 038406-2026)
b) Oficio 02966-2025-2026-CPCGR/ASR-CR (HR 089185-2026)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, por especial encargo del señor Ministro de Economía y Finanzas para saludarlo cordialmente, y a la vez, con relación a los documentos de la referencia, mediante los cuales su Despacho solicita a este Ministerio opinión sobre el Proyecto de Ley N°13896/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de Accionariado Municipal (EPM)".

Al respecto, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos de este Ministerio, mediante Memorando N°2031-2026-EF/53.04, que anexa el Informe N°1522-2026-EF/53.04 elaborado por la Dirección de Gestión Personal Activo de la citada Dirección General, emite *observaciones* al referido Proyecto de Ley. Se adjuntan los mencionados documentos para conocimiento y fines pertinentes.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,


GINO MARIO MARTIN ROLLERI ALVARADO
Secretario General
Ministerio de Economía y Finanzas



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

MEMORANDO N° 2031-2026-EF/53.04

Para : Señor
JOSÉ ARMANDO CALDERÓN VALENZUELA
Viceministro de Hacienda

Asunto : Solicitud de opinión sobre el Proyecto de Ley 13896/2025-CR, Proyecto de Ley que autoriza la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de Accionariado Municipal (EPM)

Referencia : a) Oficio 02315-2025-2026-CPCGR/ASR-CR (HR 038406-2026)
b) Oficio 02966-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Fecha : Lima, 24 de abril de 2026

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención a los documentos de la referencia, mediante los cuales la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13896/2025-CR, Proyecto de Ley que autoriza la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de Accionariado Municipal (EPM).

Al respecto, adjunto al presente el Informe N° 1522-2026-EF/53.04, elaborado por la Dirección de Gestión de Personal Activo de esta Dirección General, a través del cual se emite pronunciamiento sobre lo solicitado.

Atentamente,

Firmado digitalmente
PIERINA ELIZABETH SAAVEDRA TAPIA
Directora General
Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

INFORME N° 1522-2026-EF/53.04

Para : Señora
PIERINA ELIZABETH SAAVEDRA TAPIA
Directora General
Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

Asunto : Solicitud de opinión sobre el Proyecto de Ley 13896/2025-CR, Proyecto de Ley que autoriza la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de Accionariado Municipal (EPM)

Referencia : a) Oficio 02315-2025-2026-CPCGR/ASR-CR (HR 038406-2026)
b) Oficio 02966-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Fecha : Lima, 24 de abril de 2026

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación con el asunto del rubro, para informarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTE

La Presidencia de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, mediante los documentos de la referencia, solicita al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13896/2025-CR, Proyecto de Ley que autoriza la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de Accionariado Municipal (EPM).

II. ANÁLISIS

2.1 **Competencia:** La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) está a cargo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, que comprende la evaluación, validación y registro de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia, observando los principios de equilibrio fiscal y la programación multianual; así como, las reglas macrofiscales y para la estabilidad presupuestaria de cada año fiscal, previstos en la normativa de la materia¹. Dentro de ella, la Dirección de Gestión de Personal Activo (DGPA) es la unidad orgánica dependiente de la DGGFRH encargada de realizar el análisis financiero y técnico de las medidas relacionadas con los ingresos y otros gastos por encargo, respecto del personal activo del Sector Público².

¹ Según el numeral 5.2 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

² Artículo 162 del Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) aprobado mediante Resolución Ministerial N° 331-2023-EF/41.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

- 2.2 **Materia de la opinión:** El Proyecto de Ley N° 13896/2025-CR tiene por objeto autorizar la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, indistintamente del régimen laboral en el que se encuentran.
- 2.3 Asimismo, autoriza al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS) para que, en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, realice el estudio técnico correspondiente, en coordinación con el MEF, a efectos de plantear la nueva escala remunerativa para todos los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal (EPM), independientemente de su régimen laboral.
- 2.4 **Análisis de la medida:** La iniciativa legislativa -en los términos planteados- propone, autorizar la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal.

Opinión de la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP)

- 2.5 La DGPP mediante Memorando N° 1337-2026-EF/50.06 emite opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13896/2025-CR, señalando lo siguiente:

“Sobre el particular, el citado PL contiene disposiciones con implicancia presupuestal, que se detallan a continuación:

- *Artículo 1: El PL tiene por objeto autorizar la actualización de la escala remunerativa de todos los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal (EPM).*
- *Artículo 2: Señala que la finalidad es fortalecer la capacidad operativa de las EPM para garantizar el acceso a los servicios de agua potable y saneamiento de la población.*
- *Artículo 3: Dispone que el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), elabore un estudio técnico para definir la nueva escala remunerativa para todos los trabajadores de las EPM, en un plazo no mayor a 90 días calendario.*
- *Artículo 4: Señala que, una vez concluido el estudio técnico, se aprueba la nueva escala remunerativa mediante decreto supremo, refrendado por los sectores correspondientes, en un plazo no mayor de 30 días calendario.*
- *Primera Disposición Complementaria Final: Dispone que la nueva escala remunerativa se financia con cargo a los recursos directamente recaudados por las EPM, sin comprometer su sostenibilidad operativa y financiera, así como de los depósitos al Fondo de Inversiones y de Reservas intangibles establecidos por la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS) para cada EPM.*
- *Única Disposición Complementaria Transitoria: Dispone que las EPM pueden establecer la escala remunerativa para todos sus trabajadores hasta que se*





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”**

emita el Decreto Supremo previsto en el artículo 4 del PL. Asimismo, señala que la presente medida se financia con cargo a los recursos directamente recaudados de las EPM sin comprometer su sostenibilidad operativa y financiera, ni los depósitos al Fondo de Inversiones y de Reservas intangibles establecidos por la SUNASS y sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

En la sección II. Análisis Costo - Beneficio de la Exposición de Motivos (EM), señalan que la implementación del PL no implica erogación financiera adicional para el Estado, toda vez que se financiará con cargo a los recursos que recaudan las EPM sin que ello afecte la operación y mantenimiento de los servicios de agua potable y saneamiento, así como de los depósitos al Fondo de Inversiones y de Reservas. Al respecto, cabe mencionar que el uso de Fondo de Inversiones y de Reservas está definido en el numeral 88.1 del artículo 88 del Reglamento General de Tarifas de los Servicios de Saneamiento brindados por Empresas Prestadoras (en adelante, Reglamento), aprobada mediante Resolución de Consejo Directivo N° 028-2021-SUNASS-CD; asimismo, el numeral 88.3 del precitado artículo señala que, los recursos del fondo de inversiones y reservas no pueden ser destinados a, entre otros, pago de costos operativos de la empresa prestadora, contratación de personal bajo cualquier modalidad laboral, civil o administrativa ni aumento de los montos aprobados en el presupuesto de la empresa prestadora para la compra de bienes y contratación de servicios gastos de persona. En ese sentido, la propuesta normativa estaría vulnerando la finalidad de los recursos establecidos en el Reglamento.

De otro lado, en la referida sección, se describe de manera cualitativa los beneficios del incremento de la escala remunerativa de los trabajadores, pero no presenta una estimación desagregada ni cuantificada de los costos que implicaría su implementación. Además, no se indica el número de trabajadores en las EPM, ni se estima el costo diferencial a ser aprobado. Adicional a ello, no se realiza una evaluación presupuestal de las EPM para sustentar que pueden cubrir el diferencial estimado con cargo a sus recursos directamente recaudados. En ese sentido, no se acredita la disponibilidad de recursos para la implementación sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

En consecuencia, la propuesta de norma vulnera las reglas para la estabilidad presupuestaria reguladas en los incisos 3 y 4 del numeral 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 32514, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, las cuales establecen que todo proyecto normativo que genere gasto público debe especificar el financiamiento y contar con una evaluación presupuestal que demuestre la disponibilidad de los créditos presupuestarios que pueden ser destinados a su aplicación, así como el impacto de dicha aplicación en el Presupuesto del Sector Público y un análisis de costo beneficio en términos cuantitativos; y, precisa que la evaluación presupuestaria y el análisis costo – beneficio del proyecto de norma deben ser elaborados por los pliegos presupuestarios respectivos.

Finalmente, teniendo en cuenta que el PL es una iniciativa congresal, es pertinente mencionar que estaría vulnerando el artículo 79 de la Constitución Política del Perú en el que se establece: ‘Los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos (...)’.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

Opinión de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos
(DGGFRH)

- 2.6 Desde la Dirección de Programación de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, mediante Memorando N° 0090-2026-EF/53.07, se señala respecto del Proyecto de Ley 13896/2025-CR, lo siguiente:

“2. Opinión respecto al Proyecto de Ley: El Proyecto de Ley autoriza la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores que se encuentran en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal de todo el país.

Sobre el particular, cabe señalar lo siguiente: • Según el artículo 66 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, se establece 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 de 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 66.1 del presente artículo. (...)”

- *Al respecto, es preciso señalar que la evaluación de cualquier propuesta de nueva escala remunerativa del personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, se encuentra sujeta a la previa aprobación de*





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”**

la política de ingresos correspondiente por parte del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. En tanto que dicha política constituye el marco normativo que establece los lineamientos, criterios y restricciones bajo los cuales procede la fijación, modificación y aprobación de las escalas remunerativas, por lo que su ausencia impide cualquier proceso de evaluación de ingresos en materia de personal.

- *Por otro lado, no se cuenta con información completa sobre el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP); en consecuencia, no se dispone de información suficiente, sobre los conceptos de ingresos, los montos percibidos ni la cantidad de personal que permita cuantificar el impacto fiscal del referido Proyecto de Ley.*

3. Conclusión:

En atención a lo expuesto, resulta necesario contar previamente con una política de ingresos debidamente aprobada, antes de evaluar una nueva escala remunerativa para las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal. Asimismo, actualmente no se dispone de información suficiente para cuantificar el impacto fiscal del Proyecto de Ley.”

- 2.7 Por su parte, la DGPA señala respecto del referido Proyecto de Ley N° 13896/2025-CR, que conforme con lo establecido por el artículo 60 del Decreto Legislativo N° 1280³, la política y escala remunerativa, así como los incrementos, reajustes u otorgamientos de nuevos conceptos aplicable al personal de confianza y al personal de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de accionariado municipal (EPM) son aprobados mediante decreto supremo del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS) con refrendo del MEF.
- 2.8 En mérito a ello, en el año 2019, el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA⁴ aprobó la nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza de las EPM, conformado por el personal que ocupa los cargos de Gerente General, Gerente Funcional, Jefe Divisional 1, Jefe Divisional 2 y/o sus equivalencias, independientemente de la condición laboral y de su categorización, de acuerdo con la estructura organizacional de cada EPM. Asimismo, mediante la Resolución Ministerial N° 061-2019-VIVIENDA⁵, se aprobaron disposiciones complementarias para la aplicación de la escala remunerativa al personal de confianza de las EPM de accionariado municipal.

³ Modificado por el Decreto Legislativo N° 1620

⁴ Decreto Supremo que aprueba una nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales.

⁵ Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Escala Remunerativa al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”**

- 2.9 De lo expuesto, se advierte que para la aprobación y/o reajustes de las escalas remunerativas de los trabajadores de las EPM, se requiere contar una política remunerativa de carácter transversal que establezca principios, criterios objetivos y razonables para la determinación de las remuneraciones de los trabajadores, de acuerdo a su nivel de responsabilidad, cargo estructural, grupo ocupacional; así como, el tamaño de la empresa, estructura organizacional, capacidad operativa y económica, entre otros aspectos, que determine el ente rector.
- 2.10 La iniciativa legislativa propone autorizar la actualización de las escalas remunerativas de las EPM; sin embargo, la medida propuesta carece de viabilidad técnica, en la medida que únicamente se cuenta con una política remunerativa aplicable al personal de confianza de las referidas empresas. De ahí que, en tanto no exista una política remunerativa integral y transversal, aprobada por el MVCS, que regule de manera uniforme las condiciones remunerativas de todos los trabajadores de las EPM, la medida resulta carente de sustento técnico y no puede ser implementada válidamente.
- 2.11 La situación descrita impide que la realización de cualquier estudio sobre ingresos de los trabajadores de las EPM, así como la actualización de sus escalas remunerativas debido a la ausencia de criterios técnicos y objetivos; por tanto, la medida resulta es inviable.
- 2.12 De otro lado, la iniciativa legislativa a través de su Única Disposición Complementaria Transitoria, autoriza que las EPM aprueben escalas remunerativas transitorias, indistintamente del régimen laboral, hasta que se emita el Decreto Supremo; desvirtúa la finalidad justificativa expuesta en la Exposición de Motivos, referida a la “necesidad de garantizar la eficacia de la iniciativa y la actualización de la escala salarial de las EPM”, la cual necesariamente debe sustentarse en la realización previa de un estudio técnico que permita determinar la trazabilidad de los ingresos, la estructura remunerativa vigente, la cantidad de servidores comprendidos, la disponibilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera de la medida.
- 2.13 En ese sentido, prescindir de las mencionadas acciones previas para aprobar una escala remunerativa transitoria implicaría habilitar incrementos remunerativos sin sustento técnico ni evaluación financiera suficiente, lo que podría generar distorsiones en la estructura salarial, mayores brechas remunerativas entre trabajadores de similares funciones, afectación al principio de equidad interna, riesgos de inviabilidad presupuestal y, finalmente, una eventual pérdida de personal calificado por la ausencia de criterios objetivos y uniformes en la determinación de las remuneraciones.





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

Análisis cuantitativo y cualitativo

- 2.14 La Exposición de Motivos que sustenta la propuesta normativa señala que *“la propuesta contempla que el financiamiento de la nueva escala remunerativa de las EPS de accionariado municipal se financiará con cargo a 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, a fin de fortalecer la gestión de dichas empresas públicas y cumplir con los estándares de calidad en la prestación del servicio de agua potable y saneamiento. En ese sentido, la implementación de la nueva escala remunerativa estará sujeta a la propia eficiencia de las EPS y con cargo a su funcionamiento.”*
- 2.15 La iniciativa legislativa, al proponer la aprobación de una nueva escala remunerativa, genera necesariamente un impacto económico en su implementación, el cual debe ser previsto no solo para el presente año fiscal, sino también para los ejercicios fiscales sucesivos, a fin de garantizar su sostenibilidad financiera y evitar comprometer la continuidad operativa y presupuestal de las EPM.
- 2.16 Cabe señalar que, si bien no es posible estimar el costo de la propuesta de escala remunerativa para todos los trabajadores de las EPM, independientemente de su régimen laboral, dado que ello involucra el conocimiento del estado situacional de las EPM, conforme plantea en el Proyecto de Ley en los artículos 3 y 4, condicionando a *“realizar el estudio técnico en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, a efectos de plantear la nueva escala remunerativa”*. Además, la Exposición de Motivos no presenta data sobre los montos de escalas remunerativas de la diversas EPM, beneficiadas por la medida Legislativa.
- 2.17 La iniciativa legislativa no observa el marco normativo presupuestal, el cual establece que los proyectos de normas legales que generen gasto público deben contar, como requisito para el inicio de su trámite, con una evaluación presupuestal que demuestre la disponibilidad de los créditos presupuestarios que pueden ser destinados a su aplicación, así como el impacto de dicha aplicación en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal correspondiente.
- 2.18 Finalmente, debe tenerse en cuenta que las iniciativas legislativas no pueden contener propuesta de creación ni aumento del gasto público, conforme a lo señalado en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con lo establecido en el artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República

III. CONCLUSIONES

Se observa el Proyecto de Ley N° 13896/2025-CR, Proyecto de Ley que autoriza la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de las Empresas





MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento de Accionariado Municipal (EPM), por las siguientes razones:

- 3.1. La DGPP formula observaciones a la iniciativa legislativa, conforme a lo señalado en el numeral 2.5 del presente informe
- 3.2. La medida propuesta resulta inviable debido a la ausencia de una política remunerativa de carácter transversal que establezca principios, criterios objetivos y razonables para la determinación de las remuneraciones de los trabajadores de las EPM.
- 3.3. Prescindir de las mencionadas acciones previas para aprobar una escala remunerativa transitoria implicaría habilitar incrementos remunerativos sin sustento técnico ni evaluación financiera suficiente.
- 3.4. La aprobación de la iniciativa legislativa -en los términos propuestos- podría generar distorsiones en la estructura salarial, mayores brechas remunerativas entre trabajadores de similares funciones, afectación al principio de equidad interna y riesgos de inviabilidad presupuestal.
- 3.5. Las iniciativas legislativas no pueden contener propuesta de creación ni aumento del gasto público.

IV. RECOMENDACIÓN

Se recomienda remitir el presente informe al Viceministerio de Hacienda, con el fin de que se continúe con el trámite respectivo.

Es todo cuanto tengo que informar.

Atentamente,

Firmado digitalmente
JOSÉ GUTIÉRREZ SANTAFÉ
Director
Dirección de Gestión de Personal Activo

