CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00721-2026-2031-CD
RU 55362-CD
30 OCTUBRE 2026 04:10 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

PROPOSICIÓN DE LEY PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL

Las y los diputados de la República del **Grupo Parlamentario Ahora Nación, a iniciativa de la diputada Indira Huilca Flores**, en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, los artículos 2 y 3 del Reglamento del Congreso de la República y los artículos 106 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ponen a consideración de la Cámara la siguiente proposición legislativa:

FÓRMULA LEGAL

PROPOSICIÓN DE LEY PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar un marco específico para la evaluación y actualización progresiva de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM), con la finalidad de garantizar trabajo digno, equidad salarial, sostenibilidad empresarial y calidad en la prestación del servicio público esencial de agua potable y saneamiento.

Artículo 2.- Procedimiento interno para generación de nuevas escalas remunerativas

Se autoriza al Directorio de las EPM para presentar ante el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), con periodicidad anual, nueva escala remunerativa para el personal de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM).

Para tal efecto, la Gerencia General de cada EPM propone al Directorio una escala remunerativa teniendo como referencia la Política Remunerativa aprobada por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Las escalas remunerativas no podrán superar en ningún caso el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) de acuerdo con la clasificación de tamaño de la EPM conforme al artículo 4 de la presente Ley.

Para efectos del cálculo de las nuevas escalas remunerativas se consolidan todas las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y cualquier otro ingreso de naturaleza remunerativa que, a la fecha de aprobación de la presente Ley, perciban los trabajadores de las Empresas Prestadoras Municipales (EPM), permanentes y ocasionales, incluyendo 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 650, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR. Se excluyen expresamente las condiciones de trabajo.

La aprobación de las escalas remunerativas constituye únicamente un mecanismo de ordenamiento y referencia del ingreso total del trabajador, sin que implique la eliminación, absorción, compensación ni sustitución del derecho a la negociación colectiva ni de los beneficios obtenidos mediante convenios colectivos o mandatos judiciales, los cuales mantienen plena vigencia, autonomía y exigibilidad. En consecuencia, una vez determinada la escala remunerativa, los montos que la conforman deberán identificarse y desagregarse en los mismos conceptos que sirvieron de base para su cálculo, preservando su naturaleza jurídica y fuente de origen.

La escala remunerativa de las EPM debe contar con informe previo favorable del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)

Artículo 3.- Clasificación de cargos

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprueba el clasificador de cargos y grupos ocupacionales aplicable a las EPM, en coordinación y con opinión previa del MVCS.

Artículo 4.- Aprobación del Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA)

4.1 Apruébese, previo informe favorable del MVCS y del MEF, el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) aplicable a las remuneraciones de los trabajadores de las EPM según la tabla siguiente:

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

Para efectos de lo dispuesto en el cuadro precedente, las EPM se agrupan de la siguiente manera:

i) De 100 mil a 1 millón de conexiones - Grande 1,
ii) De 40 mil a 100 mil conexiones - Grande 2,
iii) De 15 mil a 40 mil conexiones – Mediana, y
iv) Menos de 15 mil conexiones – Pequeña.

4.2 El TIMA es actualizado cada tres (03) años por el MVCS mediante Decreto Supremo.

Artículo 5. Meritocracia y fortalecimiento de capacidades

El régimen remunerativo incorpora mecanismos de meritocracia basados en:

a) Programas de capacitación continua.
b) Certificación de competencias laborales.
c) Actualización de perfiles de puesto e instrumentos de gestión vinculados.
d) Evaluación objetiva del desempeño individual.

Los mecanismos previstos en los literales a) y b) tienen carácter obligatorio para las EPM, debiendo implementarse de manera progresiva y verificable, conforme a la normativa sectorial aplicable y a los instrumentos de gestión interna correspondientes; en tal sentido, la progresividad de la escala remunerativa requiere acreditación verificable de competencias y desempeño.

Dichos mecanismos se articulan con el ámbito de gestión de recursos humanos de la EPM y con su Plan de Fortalecimiento de Capacidades (PFC), el cual identifica brechas y define metas de capacitación y certificación, conforme a la normativa sectorial vigente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. – Plazos de emisión de informe

Tanto el MVCS, como el MEF tienen treinta (30) días calendario para emitir los informes que les sean solicitados por las EPM respecto de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

SEGUNDA. - Aprobación del clasificador de cargos

El clasificador de cargos y grupos ocupacionales aplicable a las EPM debe ser aprobado por SERVIR, en coordinación y con opinión previa del MVCS, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días contados desde la vigencia de la presente Ley.

TERCERA. - Aprobación de disposiciones complementarias

El MVCS, como entre rector, se encuentra habilitado para emitir normativa complementaria que asegure la implementación de la presente Ley.

CUARTA. - Exoneración

Para efectos de implementar las escalas remunerativas, dispuesto en la presente Ley, se exonera a las EPM de toda prohibición de reajustes, bonificaciones o incrementos remunerativos establecidos en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.

Lima, 29 de octubre de 2026

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HOLGUIN LOAIZA Cesar Augusto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/10/2026 10:21:38-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HUILCA FLORES Indira Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/10/2026 10:59:48-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HOLGUIN LOAIZA Cesar Augusto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/10/2026 10:21:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MANRIQUE OLIVERA Bernardino Jair FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/10/2026 11:59:38-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SONCO VILLANUEVA Helard Bladimir FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/10/2026 13:47:14-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BUITRON MARTINEZ Freshman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/10/2026 11:40:01-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta proposición ha sido elaborada a partir de la propuesta alcanzada por la Federación Nacional de Trabajadores de Agua Potable y afines - FENTAP.

A) Planteamiento del problema público.

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. Citando la reciente publicación de la Política Nacional Multisectorial de Agua Potable y Saneamiento al 2050[1], apenas el 37.6 % de la población nacional tuvo acceso a servicios de agua potable gestionados de manera segura y solo el 33.6 % a los servicios de saneamiento gestionados de manera segura. En ese contexto, aproximadamente 12.4 millones de peruanos cuentan con acceso a servicios de agua potable gestionados de manera segura y 11.4 millones acceden a servicios de saneamiento gestionados de forma segura. No obstante, el 62.5 % y el 66.4 % de la población, respectivamente, se ven afectados por el problema público.

Según reporta el INEI, con datos estimados a partir de la ENAPRES, en el 2024 solo un 4 % y 10.3 % de la población en el ámbito rural accede a los servicios de agua potable y saneamiento gestionados de manera segura, respectivamente; mientras que, en el ámbito urbano, los porcentajes son de 45.7 % y 42.7 % respectivamente.

Según los resultados del año 2025, el 85,3 % de los hogares se abastece de agua por red pública dentro de la vivienda, mientras que el 3,2 % se abastece de agua procedente de red pública fuera de la vivienda, pero dentro de la edificación y el 2,3 % se abastece de un río, acequia, manantial o similar. Respecto de la disposición sanitaria de excretas, En el año 2025, a nivel nacional, el 80,4 % de los hogares cuenta con disposición sanitaria de excretas. Según región natural, la Costa presentó el mayor porcentaje de hogares con este servicio (87,4 %), la sierra presenta 74.8 % y la selva 63.1 %.

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 vulnera la dignidad de los trabajadores 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, debe garantizarse que la empresa brinde los servicios de manera idónea y, para ello debe contar, entre otros aspectos, con personal capacitado y motivado que coadyuve con la finalidad de la EPM. Para esto resulta necesario que se cuenten con instrumentos técnicos legales que consideren la sostenibilidad operativa, el bienestar de los trabajadores y el impacto en la calidad de los servicios.

A.1. Sobre la propuesta

[1] Aprobada mediante Decreto Supremo N.° 010-2026-VIVIENDA

Este proyecto normativo autoriza al Directorio de la EPM para aprobar, con periodicidad anual, las nuevas escalas remunerativas para todo el personal de empresa que se encuentra en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Para tal efecto, la Gerencia General de la EPM propone al Directorio una escala remunerativa, considerando la Política Remunerativa aprobada por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Las escalas remunerativas no podrán superar en ningún caso el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA) de acuerdo con la clasificación de tamaño de la EPM que se precisa en el artículo 4 de la presente Ley. Asimismo, se realiza con cargo al presupuesto institucional de las EPM, sin comprometer la sostenibilidad de la empresa, ni demandar recursos adicionales al tesoro público

Para efectos del cálculo de las nuevas escalas remunerativas se consolidan todas las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y cualquier otro ingreso, de carácter remunerativo, que, a la aprobación de la presente Ley, sean percibidos por los trabajadores de las EPM, incluyendo las negociaciones colectivas o mandatos judiciales; salvo los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR.

La jerarquización y asignación de valoraciones a los grupos ocupacionales se rigen a partir de la conformación de categorías que se diferencian a partir de características específicas. Cada categoría está conformada por cargos que cumplen con rasgos similares a nivel de complejidad y requerimientos en las funciones, así como de los perfiles del puesto.

El proyecto normativo autoriza a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobar el clasificador de cargos y grupos ocupacionales; en coordinación y con opinión previa del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), aplicable a las EPM, para lo cual cuenta con un plazo máximo de tres (03) meses, contado desde la vigencia de la presente Ley.

Cabe destacar, que según la vigente clasificación de cargos empleada por las EPM bajo el Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) y la conducción del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS), se presenta la siguiente clasificación de grupos ocupacionales, definidos de la siguiente manera: GERENTES, EJECUTIVOS, PROFESIONALES, TECNICOS Y OPERATIVOS.

- GERENTES: Corresponde a los cargos de la alta dirección (gerentes) que son personal de Dirección y confianza (a excepción de la Jefatura de la Oficina de Control de Institucional OCI quien es solo personal de confianza) que deben cumplir con requisitos profesionales según lo establecido en la normativa de la Contraloría General de la República.
- EJECUTIVOS: Corresponde a los cargos que cuentan con estudios universitarios (en condición de Licenciado o titulado), con estudios complementarios y/o tiempo de servicios alineado a la función a desempeñar. La categoría definida para este grupo ocupacional es: A1 son jefaturas de oficina a cargo de una unidad orgánica u órgano.
- PROFESIONALES: Corresponde a los cargos que cuentan con estudios universitarios (desde Egresado hasta Bachiller), con estudios complementarios y/o tiempo de servicios alineado a la función a desempeñar. Las categorías definidas en este grupo ocupacionales son: A2, A3 y A4

- TÉCNICOS: Corresponde a los cargos que cuentan con estudios de carreras técnicas (básica y/o superiores desde estudios de 3 meses hasta 4 años en condición de egresado y/o titulado), con estudios complementarios y/o tiempo de servicios alineado a la función a desempeñar. Las categorías definidas en este grupo ocupacionales son: B1, B2, B3 y B4. Pueden ser personal técnico de tipo operativo y de tipo administrativo.
- OPERATIVOS: Corresponde a los cargos que cuentan con estudios básicos (secundaria completa), algunos con estudios complementarios especiales según su función y/o tiempo de servicios alineado a la función a desempeñar. Las categorías definidas en este grupo ocupacionales son: C1, C2 y C3.

A.2. Marco constitucional y legal

El proyecto de ley encuentra su fundamento en varios principios y derechos constitucionales, lo que garantiza su viabilidad en el marco del Estado de Derecho. Se sustenta en los artículos 1 y 22 de la Constitución (dignidad de la persona y derecho al trabajo) en tanto que una escala remunerativa desactualizada perpetúa vulnera la dignidad de los trabajadores y atenta contra el principio de que el trabajo es la base del bienestar social; asimismo, se enmarca en el principio de igualdad y no discriminación (artículo 2.2).

Respeta la meritocracia y racionalidad de la administración pública, dado que la incorporación será mediante concursos internos de méritos. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido clara al señalar que el Estado debe actuar con racionalidad y eficiencia. Este proyecto se alinea con dicha interpretación, al proponer una actualización de las remuneraciones respetando el marco normativo existente y el cumplimiento de los sistemas administrativos existentes.

A nivel sectorial, recientemente, con la publicación del Decreto Legislativo 1620 que modifica el Decreto Legislativo 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, así como del Decreto Supremo 001-2025-VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 1280, se tiene el marco normativo con relación a la política y escala remunerativa.

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

B) Evidencia que sustenta la propuesta

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 28 años, siendo las

ultimas la Resolución Suprema 010-97-EF[2] y la Resolución Suprema 015-98-EF[3]. 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

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

[2] De año 1997 aprobó la Política Remunerativa de Emapa San Martin, Seda Huánuco, Emapa Tacna, Seda Qosqo, Seda Chimbote, Sedapar, Emapasa, Emapal, Emusap Amazonas, Sedaloreto, Emapa Cañete, Emapa Tumbes, Empaa Ayacucho y Seda Juliaca.
[3] Del año 1998 que aprueba la escala remunerativa de Epsel.

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 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 229-2016-EF, pero no incluye a todos los trabajadores de la misma EPM.

Cuadro N° 3. Diversas escalas remunerativas en las EPM

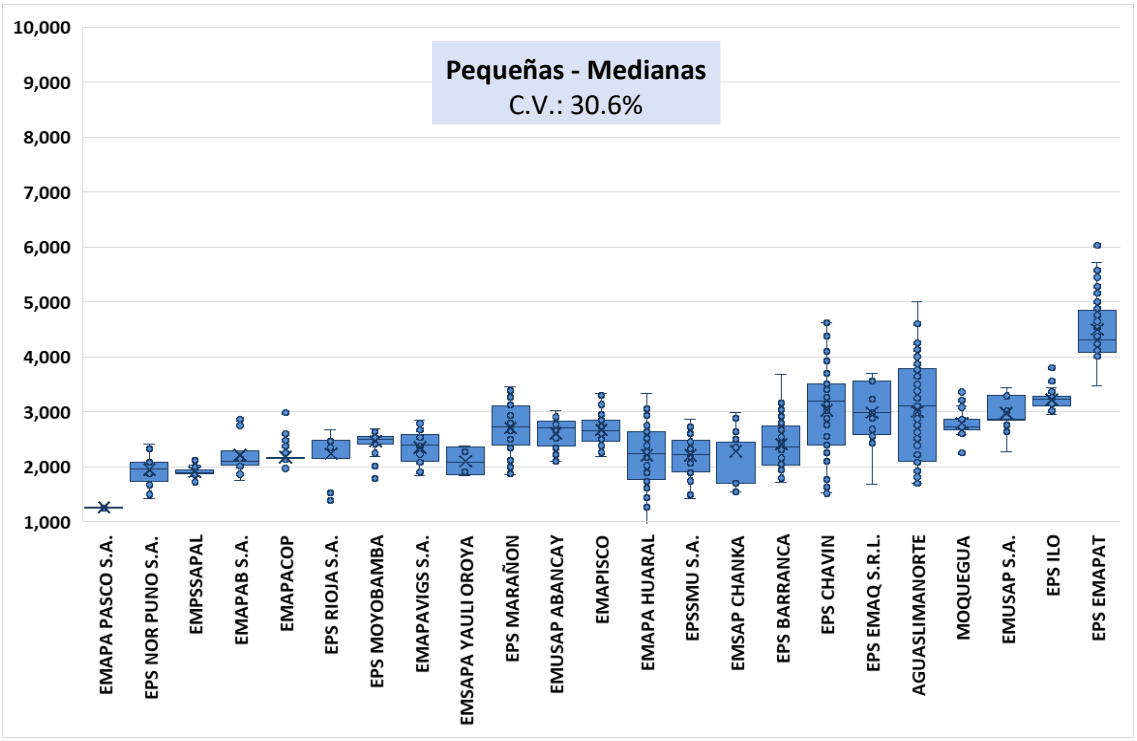
EMPRESA	NORMA	COMENTARIO
EMAPA SAN MARTIN, SEDA HUANUCO, EMAPA TACNA, SEDA QOSQO, SEDA CHIMBOTE, SEDAPAR, EMAPASA, EMAPAL, EMUSAP AMAZONAS, SEDALORETO, EMAPA CAÑETE, EMAPA TUMBES, EMPAA AYACUCHO Y SEDA JULIACA.	Resolución Suprema N° 010-97-EF	Todos los trabajadores sujetos o no a negociación colectiva
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).



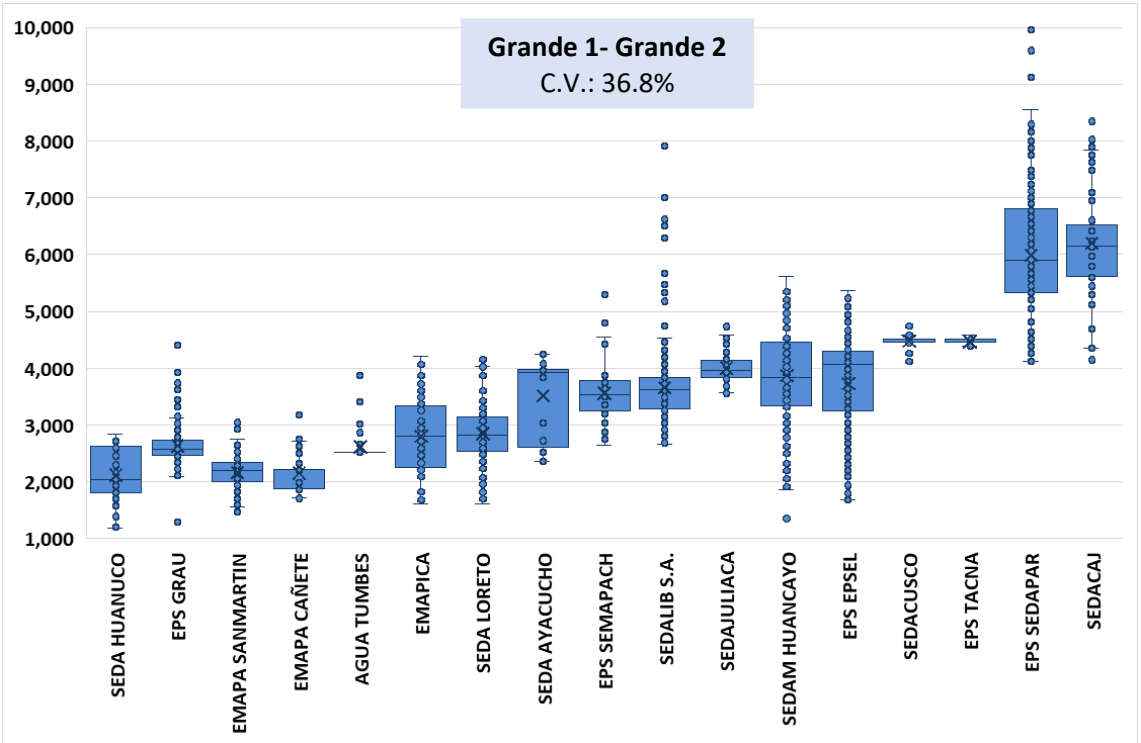
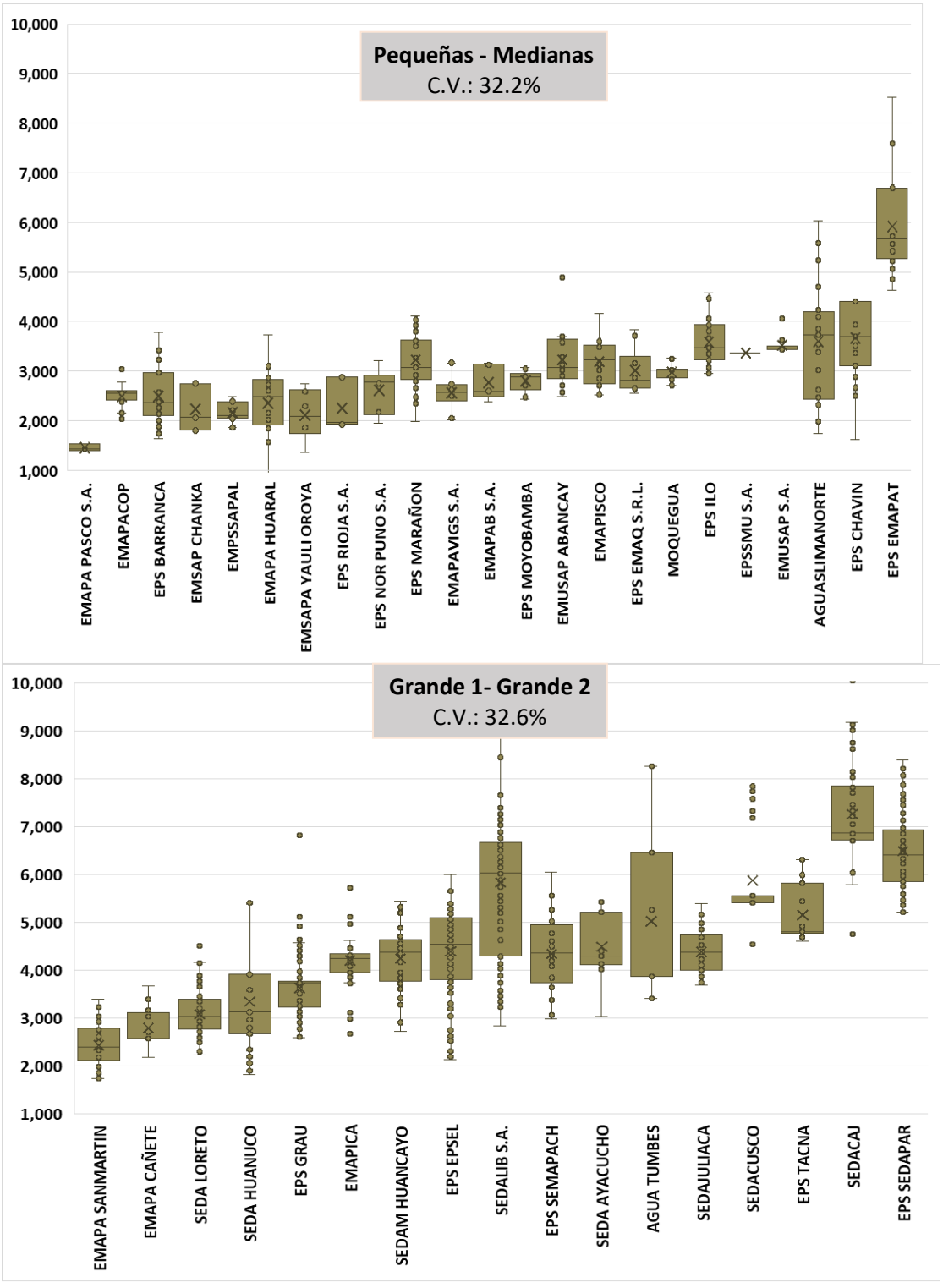


Ilustración N° 2 - Análisis de equidad externa entre EPM según grupo de trabajadores homogéneo (profesionales y ejecutivos)



Para el análisis de equidad realizado se agregaron todos los ingresos permanentes y ocasionales que perciben sus trabajadores de las EPM, independientemente de su denominación, fuente de financiamiento, convenio colectivo, laudo arbitral o sentencia judicial, donde se han excluido expresamente las condiciones de trabajo. De las ilustraciones expuestas, se tienen las siguientes conclusiones:

- En relación con 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, los ingresos consolidados, incluido pactos colectivos, de dicho grupo de trabajadores en las EPM pequeñas y medianas pueden variar desde los S/ 1,500 soles y superar los S/ 5,000 soles en ciertos casos. Incluso, dicha situación se también se replica dentro de las misma EPM, donde la disparidad de los ingresos entre trabajadores que cumplen la misma función, pude superar el 200%. Del mismo, los ingresos consolidados entre operarios y técnicos de EPM grande 1 y grande 2 pueden variar desde los S/ 1,500 soles y superar los S/ 8,000 soles en ciertos casos.

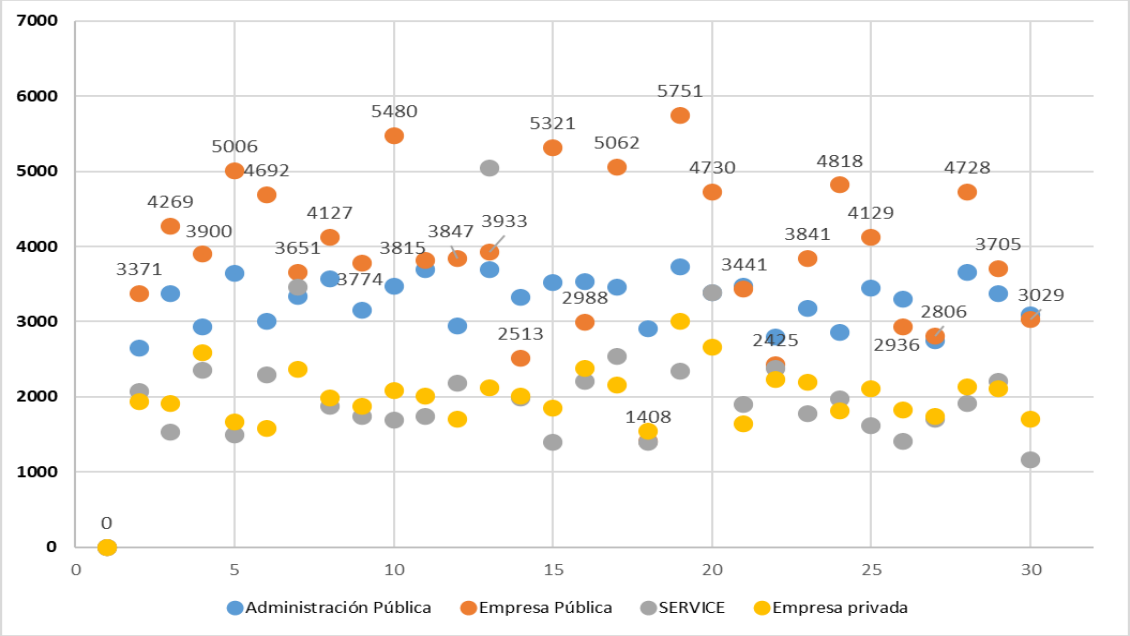
- En relación con la ilustración N° 2: "Análisis de equidad externa entre EPM de similar tamaño según grupo de trabajadores homogéneo (profesionales y ejecutivos)": el coeficiente de variación (C.V) calculado sobre los ingresos consolidados resultan en 32.2% (EPM pequeñas y medianas) y de 32.6% (EPM Grande 1 y Grande 2), lo que estadísticamente evidencia heterogeneidad entre profesionales y ejecutivos de las EPM.

  Como se puede apreciar, los ingresos consolidados, incluido pactos colectivos, de dicho grupo de trabajadores en las EPM pequeñas y medianas pueden variar desde los S/ 1,500 soles hasta los S/ 6,000 soles en ciertos casos. Incluso, dicha situación se presenta dentro de las misma EPM, donde la amplitud de trabajadores que cumplen la misma función, pude 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 los ingresos consolidados pueden variar desde los S/ 2,000 soles y superar los S/ 8,000 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 ingresos recibidos por operarios y técnicos, sin procurar ingresos diferenciados con la función y responsabilidad ejercida en el puesto.

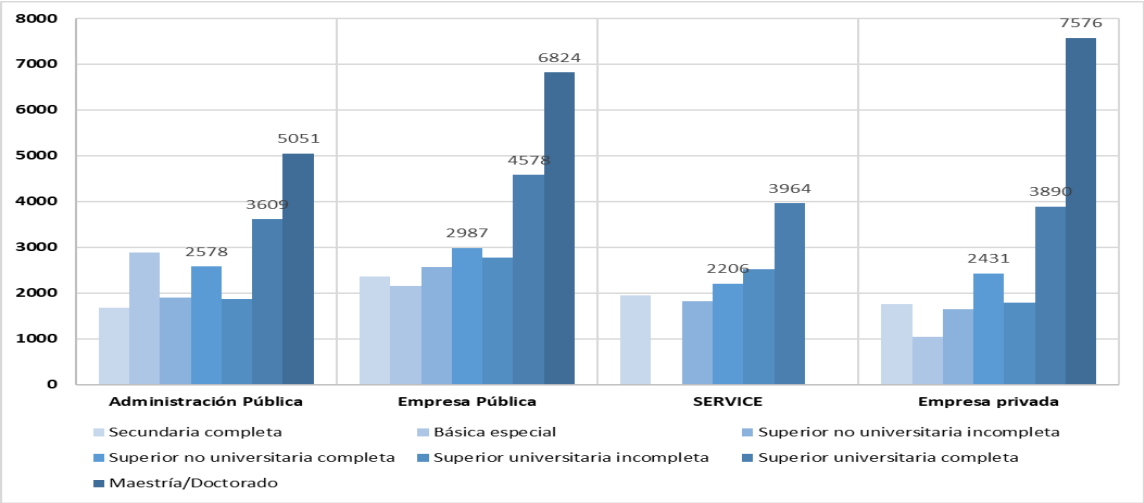
Tomando atención de los datos de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional 2025 (EPEN), se pueden representar a nivel regional los ingresos promedio de los trabajadores de las EPM, como comparativo de mercado sobre las escalas remunerativas vigentes, y que mediante este proyecto normativo se pretende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

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



La representación de los ingresos promedio 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)



El mismo Ejecutivo reconoce el desfase remunerativo del personal de las EPM. El Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS) ha dado cuenta de

cómo viene analizando la propuesta del MVCS para actualizar política y escalas remunerativas de EPS sin incremento hace más de 25 años[4].

C) Objetivos de la propuesta

C.1 Objetivo general

El objetivo general del proyecto de ley es autorizar un marco legal específico para la evaluación y actualización progresiva de las condiciones de trabajo, particularmente las contraprestaciones, de todos 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 728.

C.2 Objetivos específicos

- Autorizar al Directorio de cada EPM a aprobar anualmente nuevas escalas remunerativas para el personal del régimen D.Leg. 728, tomando como referencia la Política Remunerativa del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS) y respetando el Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA), previo informe del MEF y del MVCS.
- Encargar a SERVIR la aprobación del clasificador de cargos y grupos ocupacionales aplicable a las EPM, con opinión previa del MVCS.
- Consolidar los conceptos remunerativos, bonificaciones e ingresos existentes para el cálculo salarial, sin vulnerar ni absorber el derecho a la negociación colectiva ni los beneficios obtenidos por convenios o mandatos judiciales.
- Establecer mecanismos obligatorios de meritocracia y desarrollo de competencias, mediante capacitación continua, certificación laboral y evaluación del desempeño vinculadas al Plan de Fortalecimiento de Capacidades (PFC).
- Exonerar a las EPM de las prohibiciones de reajustes o incrementos salariales contempladas en las Leyes de Presupuesto del Sector Público, financiando la medida con sus propios presupuestos institucionales.

D) Antecedentes legislativos.

Sobre escalas remunerativas se ha presentado las Proposiciones Legislativas 397-2026-2031-CD y 399-2026-2031-CD para la Contraloría General de la República, y el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú respectivamente, ambas actualizaciones del periodo parlamentario pasado. No obstante, la presente propuesta tiene un contenido más amplio para condiciones de trabajo de todos los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM).

[4] OTASS. *MVCS y OTASS analizaron propuesta para actualizar política y escalas remunerativas de EPS sin incremento hace 25 años*, 26 de octubre de 2026, disponible en https://www.gob.pe/institucion/otass/noticias/1462801-mvcs-y-otass-analizaron-propuesta-para-actualizar-politica-y-escalas-remunerativas-de-eps-sin-incremento-hace-25-anos

E) Identificación de sectores y órganos comprendidos en la propuesta

La propuesta involucra directamente en el Ejecutivo al Ministerio de Economía y Finanzas, al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, y a los Gobiernos Locales.

F) Identificación de las normas que podrían ser modificadas o derogadas, con precisión de los artículos o partes de artículos.

La propuesta legislativa dialoga con lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 1280 que aprueba la *Ley marco de la gestión y prestación de los servicios de saneamiento*, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 009-2024-VIVIENDA, concretamente con los artículos 66 y 70 respectivamente, se hacen efectivos, no se reforman.

G) Impacto de la propuesta.

Análisis costo-beneficio	
Actores y grupos de Interés	• En el Poder Ejecutivo, conforme al marco constitucional vigente, toda norma que tenga impacto en las normas presupuesto público debe contar con un informe de sostenibilidad fiscal que debe ser requerido por la comisión de estudio al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) antes de emitir dictamen[5]. Asimismo, la norma concierne al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). • Gobiernos Locales y EPM: Los Gobiernos Locales y las Direcciones/Gerencias Generales de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua y Saneamiento. • Trabajadores y Representación Gremial: Los trabajadores de las EPM bajo el D.Leg. 728 y la Federación Nacional de Trabajadores de Agua Potable y afines (FENTAP), organización proponente de la iniciativa.
Efectos no monetarios	La propuesta apuesta por la equidad interna y externa en los salarios y, con ello, tendría impacto en la reducción rotación de profesionales y gerentes, la mejora del clima laboral y la reducción de la litigiosidad laboral. Esto es una respuesta a un atraso de más de 28 años en las escalas remunerativas, cuyo valor adquisitivo cayó ante un

[5] Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente 00018-2023-AI, de 10 de julio de 2027, fundamentos jurídicos 113-118, disponible en https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2026/00018-2023-AI.pdf

Análisis costo-beneficio	
	incremento acumulado del IPC de 210.7 % y aborda la necesidad de ordenar la dispersión de ingresos generada por negociaciones colectivas. Esto es de particular interés porque en la sentencia del expediente 00018-2023-AI, en la que el Tribunal Constitucional fijó como doctrina interpretativa vinculante el principio de preeminencia del Poder Ejecutivo en la iniciativa de gasto público, se estableció que "en aplicación del principio *pro homine*, en ningún caso esas modulaciones afectarán los contenidos mínimos de los derechos sociales fundamentales". La propuesta se enfoca en la mejora progresiva de las condiciones de trabajo, particularmente, en las contraprestaciones[6].
Efectos monetarios	La proposición propone una reestructuración salarial sujeta a la tabla del Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA), cuyos ingresos brutos anuales van desde S/ 48,400 (operativos en EPM pequeñas) hasta S/ 261,000 (gerente general en EPM Grande 1).
Impacto económico general	Los costos de implementación recaen exclusivamente en las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal (EPM), consistiendo en la actualización de las escalas remunerativas y la adecuación administrativa necesaria para su aplicación. Dichos costos se financian íntegramente con el presupuesto institucional de cada EPM, sin generar demandas adicionales al Tesoro Público ni comprometer las cuentas intangibles supervisadas por SUNASS. De esta manera, la propuesta respeta estrictamente las obligaciones contenidas en la Ley de Presupuesto y los principios de disciplina fiscal señalados en el Reglamento del Congreso y los manuales de técnica legislativa.

[6] Ídem.