



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**SUMILLA: LEY QUE FOMENTA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
A TRAVÉS DE BONIFICACIONES A LOS
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE BIENES ESTATALES (SBN)**

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

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

**LEY QUE FOMENTA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE BONIFICACIONES A LOS
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES (SBN)**

Artículo 1. Objeto

El objeto de la Ley es, fomentar el desempeño institucional eficiente y sostenible de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), a través de la asignación de bonificaciones extraordinarias a sus servidores, con el fin de incentivar la mejora continua de los servicios que brinda la entidad y promover el bienestar y compromiso de su personal.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la Ley es, reconocer el esfuerzo y compromiso de los trabajadores de la SBN, mejorar sus condiciones laborales mediante un incentivo económico, y fortalecer la institucionalidad y eficiencia en la administración de los bienes estatales a nivel nacional.

Artículo 3. Bonificación extraordinaria

Establézcase la entrega de una bonificación extraordinaria semestral de S/. 1,000 (mil y 00/100 soles) a favor de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), conforme a los criterios establecidos en la presente Ley.

Artículo 4. Alcance

La presente Ley es aplicable a todos los servidores civiles contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) que laboran en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), siempre que cumplan con los requisitos establecidos.

Artículo 5. Monto de la bonificación extraordinaria

Establézcase el monto de la bonificación extraordinaria en la suma de S/. 1,000 (mil y 00/100 soles), la cual será otorgada semestralmente.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Artículo 6. Oportunidad del otorgamiento

El pago de la bonificación extraordinaria se realizará de manera semestral, a partir de la vigencia de la presente Ley.

Artículo 7. Naturaleza de la bonificación

La bonificación extraordinaria tiene carácter no remunerativo, no pensionable, no compensatorio y no está sujeta a cargas sociales. No forma parte de la base de cálculo para beneficios laborales.

Artículo 8.- Criterios para el otorgamiento

Los servidores deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tener vínculo laboral vigente con la SBN al momento de la evaluación.
- Haber cumplido seis (6) meses consecutivos de servicios ininterrumpidos.
- Cumplir con las funciones asignadas según el perfil de su puesto.
- No contar con sanciones administrativas o disciplinarias vigentes.

Artículo 9. Uso de recursos

Los recursos asignados para el financiamiento de las bonificaciones no podrán ser transferidos ni utilizados para fines distintos a los establecidos en esta norma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia

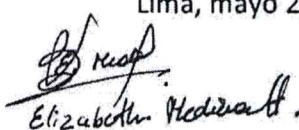
La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Segunda. Reglamentación

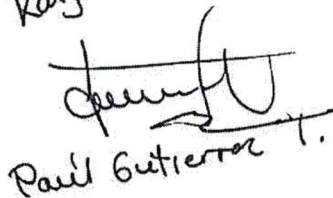
El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo, reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días calendario desde su entrada en vigencia, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal.

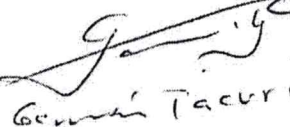
Lima, mayo 2025

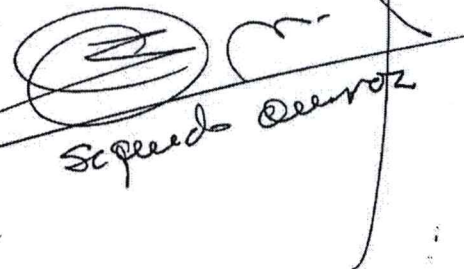

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA


Elizabeth Medina


Katy Ugarte


Paul Gutierrez


Germán Tacuri
Vocero

Germán Tacuri


Sergio Quiroz



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de los servicios públicos que el Estado brinda a la ciudadanía está directamente relacionada con el nivel de compromiso, motivación y desempeño del personal que integra sus instituciones. En este contexto, la gestión del talento humano se ha convertido en una dimensión estratégica para el fortalecimiento del aparato estatal. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021)¹, los sistemas públicos que reconocen e incentivan el rendimiento de sus servidores logran mayores niveles de eficiencia y sostenibilidad, promoviendo una cultura de mejora continua y profesionalismo.

En el caso de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), entidad encargada de administrar los bienes inmuebles de propiedad del Estado, esta lógica adquiere mayor relevancia, dado que su adecuada gestión tiene un impacto directo en políticas de infraestructura, vivienda, inversión pública y planificación territorial. No obstante, los trabajadores de la SBN —en su mayoría contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N.º 1057— enfrentan condiciones laborales que no reflejan la magnitud de sus responsabilidades ni los resultados que contribuyen a generar. El Banco Mundial (2020)² advierte que, en contextos donde no existen incentivos institucionales claros, el capital humano tiende a desmotivarse, afectando negativamente la eficacia de las políticas públicas.

En este sentido, la presente propuesta legislativa tiene como finalidad establecer una bonificación extraordinaria semestral para el personal de la SBN, como un mecanismo de reconocimiento y estímulo al desempeño institucional. Esta medida no solo busca elevar la moral de los trabajadores, sino también consolidar una política de recursos humanos basada en el mérito, la eficiencia y la mejora de la calidad del servicio público. Al tratarse de una bonificación no remunerativa, esta propuesta evita la generación de derechos adquiridos permanentes, a la vez que promueve una cultura de resultados medibles, tal como recomiendan los organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019)³.

¹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2021). Gobernanza Pública en Perú: Una visión hacia el fortalecimiento institucional. <https://www.oecd.org/>

² Banco Mundial. (2020). Gobernanza y desarrollo: fortaleciendo el servicio civil en América Latina. <https://www.worldbank.org/>

³ Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019). Gestión del desempeño en el sector público latinoamericano: diagnóstico y recomendaciones. <https://publications.iadb.org/>



De esta manera, el fortalecimiento del recurso humano en la SBN —a través de mecanismos de incentivo— no solo es una decisión técnica-administrativa, sino una necesidad política de primer orden para asegurar una gestión estatal moderna, transparente y centrada en el ciudadano.

II. FUNDAMENTACIÓN

El personal de la SBN realiza funciones técnicas, administrativas y jurídicas de gran relevancia para el desarrollo nacional. Sin embargo, sus ingresos se han mantenido invariables a pesar del incremento sostenido en el costo de vida y de la carga operativa. En este contexto, es justo establecer un reconocimiento económico directo como bonificación, que incentive su permanencia y rendimiento institucional. Esta medida impactará positivamente en la calidad del servicio público, la eficiencia del saneamiento de predios estatales y la atracción de inversiones públicas y privadas.

a) Rol estratégico de la SBN

La SBN, como organismo público ejecutor, cumple un rol central en la administración eficiente y transparente de los bienes inmuebles del Estado, actuando como ente rector del Sistema Nacional de Bienes Estatales, conforme al artículo 13 del TUO de la Ley N.º 29151. Su labor es esencial para garantizar la disponibilidad y adecuada gestión de terrenos destinados a infraestructura pública y proyectos de inversión, contribuyendo así a la dinamización de la economía nacional y al cierre de brechas sociales y territoriales (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2023)⁴.

b) Situación laboral del personal

A pesar de las altas responsabilidades institucionales, el personal de la SBN, mayoritariamente bajo el régimen CAS (D. Leg. 1057), no ha experimentado una mejora significativa en sus ingresos durante los últimos años, afectando negativamente su bienestar económico. La estabilidad de precios y el poder adquisitivo han sido deteriorados por la inflación acumulada y los efectos económicos postpandemia (Banco Central de Reserva del Perú [BCRP], 2022)⁵. Ello ha repercutido en una creciente desmotivación laboral, rotación de personal y disminución en

⁴ Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2023). Presupuesto Institucional de Apertura 2023 – Superintendencia Nacional de Bienes Estatales. <https://www.mef.gob.pe>

⁵ Banco Central de Reserva del Perú. (2022). Informe de inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023. <https://www.bcrp.gob.pe>



la calidad del servicio público, como lo advierte el informe de la OCDE (2021)⁶, donde se recomienda establecer incentivos tangibles para el personal público como parte de las estrategias de fortalecimiento institucional.

c) Justificación del incentivo económico

Las bonificaciones extraordinarias tienen como propósito mejorar el rendimiento institucional y motivar al servidor público, promoviendo un círculo virtuoso de compromiso y resultados. En ese sentido, estudios como los realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019)⁷ demuestran que los incentivos no remunerativos pueden tener efectos positivos en la productividad cuando están asociados a evaluaciones objetivas del desempeño. Así, la bonificación propuesta no es una mejora remunerativa permanente, sino un incentivo semestral ligado a criterios de eficiencia, antigüedad y conducta funcional.

III. MARCO NORMATIVO

- **El artículo 23 de la Constitución Política del Perú** reconoce que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado.
- **El Decreto Legislativo N.º 1057** establece el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el cual debe regirse por principios de equidad y condiciones razonables.
- **La Ley N.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo**, faculta a los órganos del Estado a implementar políticas de fortalecimiento institucional y capital humano.
- Por otra parte, las restricciones presupuestales impuestas por las leyes de presupuesto público deben armonizarse con la necesidad de garantizar una administración pública eficaz. Como señala el **Tribunal Constitucional del Perú (STC Exp. N.º 00026-2008-PI/TC)**⁸, "el derecho a una remuneración justa es compatible con la racionalidad del gasto público, siempre que se garantice el equilibrio entre eficiencia fiscal y dignidad laboral".

⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2021). Estudio de gobernanza pública: Perú – Hacia un servicio civil profesional y meritocrático. <https://www.oecd.org>

⁷ Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019). El incentivo y la motivación en el sector público: desafíos para una gestión eficaz del talento humano. <https://publications.iadb.org>

⁸ Tribunal Constitucional del Perú. (2008). Sentencia Exp. N.º 00026-2008-PI/TC. <https://www.tc.gob.pe>



IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley no contraviene las normas vigentes en materia laboral ni presupuestaria, sino que establece una excepción debidamente justificada en función del principio de eficiencia institucional. Su implementación será regulada por norma reglamentaria del Poder Ejecutivo, en consonancia con la normativa presupuestal y bajo supervisión de los órganos de control. Asimismo, se alinea con los objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – Perú al 2050 (CEPLAN, 2020)⁹, particularmente en los ejes de institucionalidad, gobernabilidad y desarrollo territorial.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Esta ley no genera gasto adicional al estado, ya que el costo fiscal estimado de la implementación de la bonificación extraordinaria es bajo en relación con los beneficios institucionales esperados. Considerando un total aproximado de 175 trabajadores CAS en la SBN y una bonificación semestral de S/. 1,000.00, el costo anual sería de S/. 350,000.00, lo cual representa menos del 0.5 % del presupuesto institucional de la SBN. Este gasto es recuperable en términos de eficiencia, disminución de errores operativos, reducción de rotación de personal y fortalecimiento del desempeño institucional (SBN, Informe Técnico N.º 03-2024/SBN-GA)¹⁰.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Este proyecto está alineado con la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2023 – 2024, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso de la República N° 002-2023-2024-CR:Democrático y Estado de Derecho

- Objetivo I Democracia y Estado De Derecho Política 1-Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
- Objetivo II. - Equidad y Justicia: Política 11-Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación y Política 14- Acceso al empleo pleno, digno y productivo.
- Objetivo IV.- Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado: Política 28- Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos

Lima mayo del 2025

⁹ Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2020). Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – Perú al 2050. <https://www.ceplan.gob.pe>

¹⁰ Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN). (2024). Informe Técnico N.º 03-2024/SBN-GA sobre diagnóstico de clima laboral y motivación institucional. Documento interno no publicado.