

Proyecto de Ley N° 11407/2024-CR

PROYECTO DE LEY N°

**PROYECTO DE LEY QUE FOMENTA EL
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE
BONIFICACIONES A LOS TRABAJADORES
DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE SANIDAD
E INOCUIDAD EN PESCA Y ACUICULTURA
(SANIPES)**



El congresista que suscribe **JORGE SAMUEL COAYLA JUAREZ**, integrante del Grupo **JUNTOS POR EL PERÚ – VOCES DEL PUEBLO**, 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:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE FOMENTA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE
BONIFICACIONES A LOS TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD
NACIONAL DE SANIDAD E INOCUIDAD EN PESCA Y ACUICULTURA
(SANIPES)**

Artículo 1. Objeto

La presente Ley tiene por objeto fomentar el desempeño institucional eficiente y sostenible en la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (SANIPES), a través de la asignación de bonificaciones económicas 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 esta Ley es, reconocer el esfuerzo y compromiso de los trabajadores del SANIPES, mejorar sus condiciones laborales mediante un incentivo económico, y fortalecer la institucionalidad y eficiencia en el control sanitario de los productos hidrobiológicos y Acuícolas a nivel nacional, con el cual se brinda protección a la salud pública y el estatus sanitario del país en la cadena productiva pesquera y acuícola.

Artículo 3. 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 SANIPES, siempre que cumplan con los criterios establecidos para su otorgamiento.

Artículo 4. Bonificación extraordinaria

Establézcase la entrega de una bonificación extraordinaria la cual será otorgada semestralmente.

a favor de los trabajadores de SANIPES, conforme a los criterios establecidos en la presente Ley.

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),

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

Esta bonificación no es de carácter remunerativo, pensionable, compensatorio y no está sujeta a cargas sociales. Además, no forma parte de la base de cálculo para beneficios laborales.

Artículo 8. Criterios para el otorgamiento

Los servidores deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Mantener una relación laboral activa con SANIPES al momento de la evaluación de la bonificación.
- b) Contar con una antigüedad mínima de seis (6) meses consecutivos en SANIPES, asegurando una continuidad en el servicio que permita evaluar su desempeño de manera objetiva.
- c) Cumplir con las metas definidas según el perfil de su puesto en el marco de la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento.
- d) No contar con sanciones administrativas o disciplinarias vigentes.

Artículo 9. Asignación de bonificación

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) autoriza la asignación de la presente bonificación extraordinaria financiada mediante la fuente de Recursos Ordinarios, aplicable a los saldos de ejecución de las diversas específicas de gasto aprobadas en cada año fiscal para SANIPES.

Artículo 10. Restricciones en el uso de los recursos

Los recursos asignados para el financiamiento de la bonificación contemplada en la presente Ley no podrán ser reasignados, 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.



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAVIA Victor Raul
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/05/2025 10:52:55-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/05/2025 09:57:36-0500



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAVIA Victor Raul
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/05/2025 10:53:06-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Blas
Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/05/2025 10:57:48-0500



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/06/2025 13:59:30-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPEMAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/06/2025 15:27:55-0500



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/06/2025 11:52:51-0500

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. Los incentivos, impulsan a los servidores a dar lo mejor de sí, mejorando su rendimiento y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

En el caso de la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (SANIPES), tiene competencias para normar y fiscalizar los servicios de sanidad e inocuidad pesquera y acuícola y de piensos e ingredientes de piensos de origen hidrobiológico y con destino a especies hidrobiológicas, en el ámbito nacional, así como aquellos servicios complementarios y vinculados que brinden los agentes públicos o privados relacionados con el sector de la pesca y acuicultura, enmarcados en las medidas y normas sanitarias y fitosanitarias internacionales. Esta lógica adquiere mayor relevancia, dado que su adecuada gestión tiene un impacto directo en la protección de la salud pública y el estatus sanitario del país en la cadena productiva pesquera y acuícola. No obstante, los trabajadores de SANIPES —en su totalidad 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 SANIPES, como un mecanismo de

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/>

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.

De esta manera, el fortalecimiento del recurso humano en SANIPES —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 SANIPES realiza labores que tiene por objetivo garantizar la sanidad e inocuidad de los recursos y productos pesqueros y acuícolas destinados al consumo humano, incluidos los alimentos y productos veterinarios de uso en acuicultura, en toda la cadena de valor pesquera y acuícola; fortaleciendo la autoridad sanitaria pesquera y acuícola, elevándola a niveles de competitividad técnica y científica, con el propósito de proteger la vida y la salud pública. 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.

a) Rol estratégico de SANIPES

SANIPES, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de la Producción, encargado de normar, vigilar, supervisar y fiscalizar en el ámbito de su competencia, cumple un rol esencial, cual es garantizar la sanidad e inocuidad de los recursos y productos pesqueros y acuícolas destinados al consumo humano, incluidos los alimentos y productos veterinarios de uso en acuicultura, en toda su cadena de valor, a través de procedimientos administrativos, técnicos, normativos y de vigilancia con la finalidad de proteger la salud pública y el estatus sanitario del país, así como promover la competitividad de los actores involucrados en toda la cadena alimentaria nacional e internacional en el ámbito de su competencia.

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

b) Situación laboral del personal

A pesar de las altas responsabilidades institucionales, en donde con el trabajo de los servidores, SANIPES se obliga a garantizar la sanidad e inocuidad de los productos pesqueros y acuícolas, protegiendo la salud pública y promoviendo la competitividad de la industria, lo cual incluye normar, supervisar y fiscalizar las actividades pesqueras y acuícolas, así como investigar y evaluar la calidad sanitaria de los recursos hidrobiológicos; el personal de SANIPES, en su totalidad contratados 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 pospandemia (Banco Central de Reserva del Perú [BCRP], 2022)⁴. Ello ha repercutido en una creciente desmotivación laboral, rotación de personal y disminución en la calidad del servicio público, como lo advierte el informe de la OCDE (2021)⁵, 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)⁶ 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.

Asimismo, 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.

⁴ Banco Central de Reserva del Perú. (2022). Informe de inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2023. <https://www.bcrp.gob.pe>

⁵ 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>

⁶ 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>

Así también, 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)⁷, "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".

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)⁸, 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 249 trabajadores CAS en SANIPES y una bonificación semestral de S/. 1,000.00, el costo anual sería de S/. 498,000.00 soles, lo cual representa menos del 0.9 % del presupuesto institucional de la entidad.

VI. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa guarda relación con los siguientes temas de la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2024 - 2025, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N°006-2024-2025-CR, publicada el 2 de noviembre de 2024: II. Equidad y Justicia Social, 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, 32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales. Asimismo, con la siguiente Política de Estado del Acuerdo Nacional: 11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades Sin Discriminación.

⁷ Tribunal Constitucional del Perú. (2008). Sentencia Exp. N.º 00026-2008-PI/TC. <https://www.tc.gob.pe>

⁸ Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2020). Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – Perú al 2050. <https://www.ceplan.gob.pe>



Además, la propuesta se encuentra alineada con las recomendaciones formuladas por organismos multilaterales para fortalecer la gobernanza pública y profesionalizar la administración estatal (OCDE, 2021; BID, 2019).

Mayo del 2025