CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00532-2026-2031-CD
RU 36290-CD
06 OCTUBRE 2026 05:37 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

JUAN CESAR CABRERA NIETO
DIPUTADO DE LA REPÚBLICA

SUMILLA: LEY QUE INCORPORA UNA BONIFICACIÓN EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITOS A FAVOR DE LOS BOMBEROS ACTIVOS DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ

El Grupo Parlamentario **Partido Cívico Obras**, a iniciativa del diputado de la República **Juan Cesar Cabrera Nieto**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 98, 106 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, propone el siguiente:

FÓRMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE INCORPORA UNA BONIFICACIÓN EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITOS A FAVOR DE LOS BOMBEROS ACTIVOS DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto reconocer el servicio público voluntario y ad honorem que prestan los bomberos activos del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), mediante el otorgamiento de una bonificación sobre el puntaje final obtenido en los concursos públicos de méritos para el acceso al empleo público convocados por las entidades de la administración pública.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad valorar el servicio bomberil, incentivar su continuidad y permanencia efectiva, y facilitar la inserción laboral de quienes, de manera voluntaria, disciplinada y sostenida, contribuyen a la protección de la vida, la integridad, el patrimonio y la seguridad de la población, sin afectar los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades que rigen el acceso al empleo público.

Artículo 3. Incorporación del literal k) al artículo 9 del Decreto Legislativo 1260

Incorpórase el literal k) al artículo 9 del Decreto Legislativo 1260, Decreto Legislativo que fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como parte del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, en los términos siguientes:

> **«Artículo 9.- Beneficios**
>
> 9.1 Los Bomberos Activos del CGBVP tienen los siguientes beneficios:
>
> [...]
>
> k) Una bonificación del diez por ciento (10 %) sobre el puntaje final obtenido en los concursos públicos de méritos para el acceso a un puesto en las entidades de

administración pública, cualquiera sea el régimen laboral del puesto, incluido el régimen especial de contratación administrativa de servicios, siempre que el postulante cumpla, de manera concurrente, las condiciones siguientes:

1. Reunir los requisitos del perfil del puesto convocado.

2. Alcanzar el puntaje mínimo aprobatorio establecido en las bases del concurso.

3. Acreditar la condición de bombero activo y un mínimo de tres (3) años continuos de servicio efectivo en el CGBVP.

4. No encontrarse cumpliendo sanción disciplinaria de suspensión impuesta por el CGBVP, ni encontrarse inhabilitado para el ejercicio de la función pública por mandato legal, resolución administrativa firme o sentencia judicial con calidad de cosa juzgada, mientras dure la inhabilitación.

Las sanciones disciplinarias cumplidas y las inhabilitaciones extinguidas no impiden el acceso a la bonificación. En caso de reincorporación al CGBVP, el plazo previsto en el numeral 3 se computa desde la fecha de reincorporación.

La bonificación se aplica una sola vez, sobre el puntaje final y con posterioridad a la obtención del puntaje aprobatorio. No es acumulable con otras bonificaciones establecidas por ley que se otorguen en el mismo concurso, incluida la prevista para los bomberos activos en la segunda disposición complementaria final de la Ley 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal; cuando el postulante tenga derecho, además, a una o más de ellas, se aplica únicamente la que le resulte más favorable, sin perjuicio de las reglas de concurrencia que las leyes especiales prevean entre esas otras bonificaciones.

Las bases del concurso consignan obligatoriamente este beneficio, las condiciones para su aplicación y la forma de acreditación.»

Artículo 4. Acreditación

El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú expide, a solicitud del interesado y de manera gratuita, la constancia que acredita el cumplimiento de las condiciones previstas en el literal k) del artículo 9 del Decreto Legislativo 1260. La constancia se emite sobre la base del escalafón institucional y del registro de bomberos voluntarios, y consigna la condición de actividad, el tiempo de servicio efectivo y la situación disciplinaria del solicitante. El reglamento determina el formato, la vigencia y los mecanismos de verificación de la constancia, incluidas su expedición electrónica y su interoperabilidad con las plataformas de convocatoria y selección de personal del Estado.

Artículo 5. Obligaciones de las entidades convocantes

5.1. Las entidades de la administración pública consignan en las bases de sus concursos públicos de méritos para el acceso al empleo público la bonificación prevista en el literal k) del artículo 9 del Decreto Legislativo 1260, así como los requisitos y la oportunidad de su aplicación, conforme a los lineamientos que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

5.2. El procedimiento de selección a cargo de la entidad convocante se sujeta a la fiscalización posterior de la documentación con que se acredita la bonificación, conforme al Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. La presentación de

información inexacta o falsa acarrea la descalificación del postulante y la responsabilidad administrativa, civil o penal que corresponda.

Artículo 6. Exclusiones

La bonificación regulada en la presente ley no resulta aplicable a:

a) Los concursos públicos de acceso, ascenso y ratificación en la carrera judicial y en la carrera fiscal, así como los procesos de selección a cargo de la Junta Nacional de Justicia, los cuales se rigen exclusivamente por sus normas especiales y por la evaluación del mérito profesional.

b) Los procesos de ascenso, promoción o progresión en la carrera, los concursos internos y los encargos de puesto o de funciones.

c) La designación de funcionarios públicos y de servidores de confianza, así como cualquier otra forma de vinculación que no se efectúe mediante concurso público de méritos.

d) Los procedimientos de contratación de bienes, servicios u obras y la contratación por locación de servicios.

e) Los procesos de selección de las modalidades formativas de servicios en el sector público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación normativa

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el presidente del Consejo de Ministros y el ministro del Interior, adecúa el Reglamento del Decreto Legislativo 1260, aprobado por Decreto Supremo 019-2017-IN, y dicta las disposiciones necesarias para la aplicación de la presente ley, en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados desde su entrada en vigor. En el mismo plazo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, emite los lineamientos para la incorporación y aplicación uniforme de la bonificación en las bases de los concursos públicos de méritos.

SEGUNDA. Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

TERCERA. Seguimiento y evaluación

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la información que le remitan el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú y las entidades convocantes, informa al Congreso de la República, al término del tercer año de vigencia de la presente ley, sobre los resultados de su aplicación. El informe comprende, como mínimo, el número de constancias expedidas, de concursos en los que se aplicó la bonificación y de postulantes que accedieron a un puesto con ella, así como la evolución de la permanencia de los bomberos activos en el CGBVP.

CUARTA. Vigencia

La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano y se aplica a los concursos públicos de méritos cuyas bases se aprueben con posterioridad a dicha fecha.

Lima, 17 de septiembre de 2026.

RAÚL JESÚS CAMARGO PORTA
Diputado de la República

VICTOR EDUARDO PIÑAN MAMANI
Portavoz Grupo Parlamentario
Partido Cívico Obras
Cámara de Diputados

JUAN CESAR CABRERA NIETO

Heber López Letona

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Identificación del problema

Los miembros del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú prestan un servicio público esencial de manera voluntaria y ad honorem. Atienden incendios, accidentes de tránsito, rescates, emergencias médicas y situaciones derivadas de desastres, exponiendo su integridad y su vida para proteger a la población. Esa labor exige formación permanente, disciplina institucional, disponibilidad operativa y continuidad en el servicio.

El ordenamiento jurídico reconoce diversos beneficios a favor de los bomberos activos —subvenciones por acto de servicio, prestaciones de salud, becas educativas, descuentos en programas de posgrado, prioridad en programas de vivienda—, pero no contempla una medida general que valore su trayectoria de servicio al momento de competir por un puesto de trabajo en la administración pública.[1] El problema, entonces, no es la ausencia total de reconocimiento, sino su carácter fragmentario: el Estado premia la formación y la salud del bombero, pero no su experiencia acumulada como criterio de empleabilidad.

La comparación internacional confirma la singularidad del caso peruano. De una muestra de veintinueve países, el Perú es el único cuyo cuerpo de bomberos opera en su totalidad bajo la modalidad voluntaria (14 986 bomberos, 100 % voluntarios), mientras que el resto reporta, en promedio, un 37 % de personal bomberil con algún tipo de incentivo remunerativo.[2]

Cuadro 1. Comparación internacional de cuerpos de bomberos (personal voluntario y personal con incentivo económico)

País	Bomberos voluntarios	Bomberos con incentivo económico	Total	% voluntarios
China	7 500 000	130 000	7 630 000	98.3 %
Alemania	1 003 594	34 854	1 038 448	96.6 %
Rusia	956 600	271 000	1 227 600	77.9 %
Japón	831 982	165 438	997 420	83.4 %
Estados Unidos	722 800	358 000	1 080 800	66.9 %
Francia	197 100	54 800	251 900	78.2 %
Canadá	126 650	26 000	152 650	83.0 %
Italia	20 060	28 870	48 930	41.0 %

[1] Decreto Legislativo 1260, que fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como parte del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, publicado el 8 de diciembre de 2016. Ha sido modificado por la Ley 31417, publicada el 15 de febrero de 2022, que incorporó los literales h), i) y j) al artículo 9, y por el Decreto Legislativo 1593, publicado en diciembre de 2023, que modificó los artículos 6, 9, 23 y 25 e incorporó al artículo 9 el beneficio de pensión de gracia excepcional y temporal.

[2] Ministerio del Interior. Estudio de la proyección del crecimiento sostenible del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú en una situación futura al 2030, Cuadro 2 (información estadística de personal y unidades a nivel internacional por país). Disponible en el portal institucional del Estado peruano (gob.pe).

País	Bomberos voluntarios	Bomberos con incentivo económico	Total	% voluntarios
Perú	**14 986**	**0**	**14 986**	**100.0 %**

Fuente: Ministerio del Interior, Estudio de la proyección del crecimiento sostenible del CGBVP al 2030 (muestra de 9 de los 29 países comparados). Elaboración propia.

A nivel interno, el CGBVP cuenta con 14 986 bomberos activos, equivalentes a una tasa de 0.46 bomberos por cada 1 000 habitantes. Quince de los veinticinco departamentos se ubican por debajo de ese promedio; el caso más crítico es Cajamarca, con 0.15 bomberos por cada 1 000 habitantes, precisamente en una región recurrentemente afectada por incendios forestales.[3] Esta desigualdad territorial revela un problema de retención y de captación de voluntarios que ningún incentivo actual atiende.

Cuadro 2. Bomberos voluntarios activos por departamento

Departamento	Población total	Bomberos activos	Bomberos por 1 000 hab.
Amazonas	**426 806**	**90**	**0.21**
Áncash	**1 180 638**	**377**	**0.32**
Apurímac	430 736	327	0.76
Arequipa	**1 497 438**	**523**	**0.35**
Ayacucho	**668 213**	**222**	**0.33**
Cajamarca	**1 453 711**	**217**	**0.15**
Callao	1 129 854	1 377	1.22
Cusco	1 357 075	766	0.56
Huancavelica	**365 317**	**82**	**0.22**
Huánuco	**760 267**	**154**	**0.20**
Ica	975 182	688	0.71
Junín	**1 361 467**	**458**	**0.34**
La Libertad	2 016 771	940	0.47
Lambayeque	**1 310 785**	**232**	**0.18**
Lima	10 628 470	5 914	0.56
Loreto	**1 027 559**	**352**	**0.34**
Madre de Dios	173 811	87	0.50
Moquegua	192 740	273	1.42
Pasco	**271 904**	**118**	**0.43**

[3]Ministerio del Interior. Estudio de la proyección del crecimiento sostenible del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú en una situación futura al 2030, Cuadro 3 (número de bomberos por cada 1 000 habitantes por departamento).

Departamento	Población total	Bomberos activos	Bomberos por 1 000 hab.
Piura	**2 047 954**	**486**	**0.24**
Puno	**1 237 997**	**289**	**0.23**
San Martín	**899 648**	**206**	**0.23**
Tacna	370 974	537	1.45
Tumbes	251 521	122	0.49
Ucayali	**589 110**	**149**	**0.25**
NACIONAL	**32 625 948**	**14 986**	**0.46**

Fuente: Ministerio del Interior, Estudio de la proyección del crecimiento sostenible del CGBVP al 2030. En negrita, los quince departamentos situados por debajo del promedio nacional. Elaboración propia.

1.2. Estado actual de la situación jurídica

El artículo 9 del Decreto Legislativo 1260 enumera los beneficios de los bomberos activos en los literales a) al j), incorporados estos tres últimos por la Ley 31417. Ninguno de ellos incide sobre el acceso al empleo público. En cambio, el ordenamiento sí reconoce bonificaciones de esa naturaleza a otros colectivos: la Ley 29248 otorga el diez por ciento (10 %) al personal licenciado del servicio militar acuartelado[4] y el artículo 48 de la Ley 29973 otorga el quince por ciento (15 %) sobre el puntaje final a las personas con discapacidad que alcanzan puntaje aprobatorio.[5] A ellas se suma la Ley 27674, que reconoce a los deportistas calificados de alto nivel una bonificación de entre el cuatro y el veinte por ciento (4 % a 20 %).[6] Ninguna de estas bonificaciones exige que las funciones del puesto guarden relación con la condición que la origina: todas se aplican en los concursos para cualquier puesto de la administración pública.

Existe, además, un precedente reciente y directamente aplicable a los bomberos. La Ley 32292, publicada el 7 de abril de 2025, modificó la Ley 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal, e incorporó a los bomberos activos con antigüedad mayor de treinta y seis meses entre el personal que las municipalidades deben contratar para labores de seguridad ciudadana, reconociéndoles una bonificación del diez por ciento (10 %) en los concursos correspondientes.[7] El legislador ya ha valorado, pues, la experiencia bomberil como mérito computable en un concurso público: lo hizo de manera sectorial y acotada al ámbito municipal. Lo que esta iniciativa propone no es crear un criterio nuevo, sino extender de modo coherente uno ya vigente, con el mismo porcentaje y con una exigencia de antigüedad equivalente. Debe precisarse, sin embargo, que la Ley 32292 sustenta esa valoración en la afinidad entre la

[4] Ley 29248, Ley del Servicio Militar, que reconoce una bonificación del diez por ciento (10 %) en los concursos para puestos de trabajo en la administración pública a favor del personal licenciado del servicio militar acuartelado.
[5] Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, artículo 48, que reconoce una bonificación del quince por ciento (15 %) sobre el puntaje final obtenido en la evaluación, siempre que la persona alcance puntaje aprobatorio.
[6] Ley 27674, Ley que establece el acceso de deportistas de alto nivel a la administración pública, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 089-2003-PCM, que fija porcentajes de bonificación de entre 4 % y 20 % aplicables a la nota obtenida en el concurso, según el nivel de logro deportivo acreditado ante el Instituto Peruano del Deporte.
[7] Ley 32292, Ley que modifica la Ley 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal, para mejorar los procesos de selección, capacitación y entrenamiento del sereno municipal, publicada el 7 de abril de 2025. Incorpora a los bomberos activos del CGBVP con antigüedad mayor de treinta y seis meses y les reconoce una bonificación del 10 % en los concursos para puestos vinculados a la seguridad ciudadana en las municipalidades provinciales y distritales, además del 20 % para licenciados de las Fuerzas Armadas y del 15 % para el personal policial en retiro.

formación bomberil y las labores de seguridad ciudadana, mientras que la presente iniciativa la extiende sobre un fundamento distinto y complementario —el reconocimiento de un servicio público prestado ad honorem y el incentivo a su permanencia—, cuya razonabilidad se desarrolla en el numeral 1.5.

Debe advertirse que la correlación literal del artículo 9 vigente presenta un salto entre los literales e) y g), atribuible a las sucesivas modificaciones introducidas por la Ley 31417 y el Decreto Legislativo 1593. El último literal existente es el j), de modo que el literal que corresponde incorporar es el k). Se recomienda que la comisión dictaminadora disponga, adicionalmente, la corrección de la correlación defectuosa.

1.3. Nuevo estado que genera la propuesta

Con la aprobación de la ley, el bombero activo con al menos tres años continuos de servicio efectivo que participe en un concurso público de méritos para el acceso a un puesto en la administración pública, cumpla el perfil del puesto y obtenga puntaje aprobatorio, accederá a una bonificación del diez por ciento (10 %) sobre su puntaje final. El beneficio no crea plazas, no asegura el nombramiento, no exonera de requisito alguno y no altera el orden de mérito de quienes no aprobaron: opera únicamente sobre la calificación final de quien ya demostró idoneidad suficiente.

1.4. Necesidad, viabilidad y oportunidad

La necesidad deriva de la asimetría descrita: el Estado depende de un cuerpo íntegramente voluntario para la respuesta a incendios y emergencias, pero no dispone de ningún incentivo institucional que favorezca la permanencia de ese voluntariado. La deserción y la desigual cobertura departamental son consecuencias previsibles de esa omisión.

La viabilidad se sustenta en que la medida no genera gasto público adicional, no crea plazas ni cuotas de contratación, no impone obligaciones al sector privado y utiliza una técnica —la bonificación sobre el puntaje final— largamente asentada en el ordenamiento peruano y ya aplicada a los propios bomberos en el ámbito municipal.

La oportunidad se explica por el contexto de crisis de seguridad ciudadana y por el incremento de emergencias vinculadas a incendios urbanos y forestales, que exige fortalecer las capacidades operativas del sistema nacional de respuesta.

1.5. Razonabilidad y proporcionalidad de la medida

El acceso al empleo público se rige por los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades (artículos 2, inciso 2, y 26 de la Constitución, y Ley 30057, Ley del Servicio Civil). Un trato diferenciado como el propuesto es constitucionalmente admisible si supera el test de igualdad.[8]

La cuestión determinante es si existe una relación objetiva, razonable y proporcional entre haber prestado al menos tres años de servicio bomberil efectivo y recibir una ventaja del diez por ciento (10 %) en un concurso público, incluso para puestos cuyas funciones no guardan relación

[8] El Tribunal Constitucional ha admitido tratos diferenciados en el acceso a la función pública cuando persiguen un fin constitucionalmente legítimo y superan los exámenes de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, sin desplazar la evaluación del mérito (entre otras, STC 0045-2004-PI/TC y STC 0025-2005-PI/TC, sobre el test de igualdad).

directa con la experiencia bomberil. Para responderla conviene precisar la naturaleza de la medida: no es un criterio de idoneidad para un puesto determinado —ese juicio lo realizan las etapas de evaluación del concurso, que el bombero debe superar en igualdad de condiciones—, sino una medida de reconocimiento y fomento de un servicio público voluntario, de la misma clase que las bonificaciones que el ordenamiento ya concede a los licenciados del servicio militar y a los deportistas calificados de alto nivel. Con esa precisión se aplica el test de igualdad.

a) Fin constitucionalmente legítimo. La medida persigue fortalecer el servicio de prevención y extinción de incendios y de atención de emergencias, actividad directamente vinculada al deber estatal de proteger a la población frente a las amenazas contra su seguridad (artículo 44 de la Constitución) y al derecho a la vida e integridad (artículo 2.1). A ello se suma que el ordenamiento ya reconoce el servicio bomberil voluntario como un cargo cívico, al garantizar licencia con goce de remuneraciones a los trabajadores convocados por el CGBVP para atender emergencias (Decreto Supremo 001-2017-TR).

b) Idoneidad. El reconocimiento de la trayectoria bomberil en los concursos públicos constituye un incentivo apto para promover la permanencia efectiva en el CGBVP, pues vincula un beneficio concreto —mejor posición competitiva— con la continuidad verificable del servicio. El diseño refuerza esa conexión: el beneficio solo corresponde a quien conserva la condición de bombero activo al momento de postular, de modo que el abandono del servicio implica su pérdida.

La evidencia comparada respalda esa relación de medio a fin. Los estudios sobre retención de bomberos voluntarios ubican las exigencias laborales y económicas entre las principales causas evitables de abandono del servicio: en Australia, el análisis de 396 encuestas de salida de exvoluntarios mostró que las necesidades laborales o familiares contribuyeron a la renuncia en el 51 % de los casos,[9] y en Estados Unidos la falta de tiempo y la dificultad de compatibilizar el servicio con otras obligaciones figuran de manera reiterada entre los motivos más citados, junto con factores de liderazgo y de clima institucional.[10] Una medida que mejora las perspectivas de inserción laboral de quien mantiene activo el servicio actúa sobre una de las principales causas evitables de abandono. No se ha identificado, sin embargo, una evaluación de impacto específica de bonificaciones de esta naturaleza; por ello, la propuesta incorpora en su tercera disposición complementaria final un mecanismo de seguimiento que permitirá medir su efecto sobre la permanencia en el CGBVP.

c) Necesidad. Frente a alternativas más gravosas —cuotas obligatorias de contratación, remuneraciones o subvenciones periódicas—, la bonificación sobre el puntaje final es la medida menos lesiva para la competencia meritocrática y para las finanzas públicas, ya que no desplaza a ningún postulante que haya obtenido mejor calificación por un margen superior al diez por ciento del puntaje obtenido por el bombero.

En el mismo examen se evaluó una alternativa de menor intensidad: circunscribir la bonificación a los puestos cuyas funciones guardan relación objetiva con la seguridad ciudadana, la gestión del riesgo, las emergencias o la defensa civil. Esa opción reduce la tensión con el mérito

[9] McLennan, J., Birch, A., Cowlishaw, S. y Hayes, P. (2009). «Maintaining volunteer firefighter numbers: Adding value to the retention coin». Australian Journal of Emergency Management, 24(2), 40-47. El estudio analizó 396 encuestas de salida de exvoluntarios de agencias de bomberos australianas.

[10] National Volunteer Fire Council (2020). Volunteer Retention Research Report. Encuesta a 1 030 voluntarios actuales y antiguos de Estados Unidos, que recoge además los hallazgos del informe de la U.S. Fire Administration, Retention and Recruitment for the Volunteer Emergency Services: Challenges and Solutions (FA-310, 2007), según el cual la falta de tiempo figura entre las razones de abandono citadas con mayor frecuencia.

funcional, pero no es igualmente eficaz para el fin perseguido. El CGBVP se integra por personas de muy diversas profesiones y oficios, que prestan el servicio en paralelo a su actividad laboral o formativa; un incentivo restringido a puestos afines dejaría sin estímulo a quienes desarrollan su actividad profesional en otros ámbitos. Además, exigiría que cada entidad califique, puesto por puesto, la existencia de una relación funcional, lo que introduciría discrecionalidad e inseguridad jurídica en la aplicación del beneficio. El ordenamiento ya cuenta, por lo demás, con una versión sectorial de la medida en la Ley 32292, cuyo alcance limitado es precisamente el que esta iniciativa busca superar.

d) Proporcionalidad en sentido estricto. La intensidad de la afectación al principio de mérito es reducida y está triplemente contenida: la bonificación se aplica después del puntaje aprobatorio, exige una antigüedad mínima verificable y no es acumulable con otras bonificaciones. El beneficio social esperado —sostenibilidad de un cuerpo de bomberos íntegramente voluntario— es, en cambio, elevado.

Porcentaje de la bonificación. El porcentaje del diez por ciento (10 %) guarda coherencia con el sistema de bonificaciones vigente: coincide con el que la Ley 29248 reconoce a los licenciados del servicio militar y con el que la Ley 32292 otorga a los propios bomberos en los concursos de serenazgo municipal; es inferior al quince por ciento (15 %) que corresponde a las personas con discapacidad, y se ubica en la franja media de la escala de 4 % a 20 % prevista para los deportistas calificados de alto nivel. Su efecto sobre el orden de mérito es, además, acotado y previsible: como se aplica sobre el puntaje final, el bombero solo supera a otro postulante aprobado cuya calificación exceda la suya en menos del diez por ciento de su propio puntaje. Así, un bombero que obtiene 70 puntos alcanza 77 y supera a quien obtuvo 76, pero no a quien obtuvo 78. Ningún postulante con una ventaja de mérito significativa resulta desplazado.

Alcance general de la bonificación. La experiencia bomberil constituye, además, un mérito con valor transversal para la administración pública, y no solo para los puestos vinculados con la seguridad o las emergencias. En primer lugar, acredita competencias que toda entidad requiere —disciplina, trabajo en equipo bajo cadena de mando, toma de decisiones en situaciones críticas, atención a la ciudadanía y formación en primeros auxilios y en prevención y control de riesgos—, verificadas durante al menos tres años de servicio continuo. En segundo lugar, toda entidad pública debe gestionar riesgos y emergencias en su propio ámbito: la Ley 29664, que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), dispone que las entidades públicas de todos los niveles de gobierno incorporen la gestión del riesgo de desastres en sus procesos de planeamiento, y la normativa de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783 y su reglamento) exige a todo empleador, incluidas las entidades públicas, contar con medidas de preparación y respuesta ante emergencias. El servidor con formación bomberil aporta esas capacidades cualquiera sea el puesto que ocupe. En tercer lugar, el servicio ad honorem sostenido y sujeto a disciplina institucional es una evidencia verificable de compromiso con el interés general y de probidad, valores que la Ley 30057 enuncia entre los principios del servicio civil.

Por último, las bonificaciones de los licenciados del servicio militar (artículo 61 de la Ley 29248) y de los deportistas calificados de alto nivel (Ley 27674) rigen en los concursos para cualquier puesto de la administración pública, sin exigir relación funcional entre el puesto y la condición que reconocen, y forman parte habitual de las bases de los concursos públicos. El examen de razonabilidad que corresponde formular a la bonificación propuesta es el mismo que admiten

esas medidas. Si el ordenamiento considera razonable una ventaja del diez por ciento para quien prestó servicio militar —que puede haber concluido años antes del concurso—, con mayor razón lo es para quien mantiene activo, al momento de postular, un servicio público prestado íntegramente ad honorem.

1.6. Requisitos de acceso y prevención del uso indebido

La exigencia de tres años continuos de servicio efectivo impide que una incorporación meramente formal al CGBVP genere de inmediato el beneficio, y guarda correspondencia con el umbral de treinta y seis meses que ya establece la Ley 32292 para los bomberos que postulan a puestos de serenazgo municipal. La condición debe constar en los registros institucionales y ser certificada por el propio CGBVP, entidad que administra la información sobre situación de actividad, antigüedad y estado disciplinario.

La exigencia de no encontrarse cumpliendo sanción de suspensión mantiene la coherencia entre el beneficio y la conducta institucional. No se excluye de manera permanente a quien cumplió una sanción, pues ello resultaría desproporcionado; se limita el acceso mientras la suspensión se encuentre vigente. Con el mismo criterio, la propuesta no establece exclusiones permanentes autónomas. Quien fue expulsado o pasado al retiro por medida disciplinaria pierde la condición de bombero activo y, con ella, el acceso al beneficio, sin necesidad de una prohibición adicional; si es reincorporado conforme a las normas del CGBVP, el plazo de tres años continuos de servicio se computa desde su reincorporación. A su vez, la inhabilitación para el ejercicio de la función pública impide el beneficio solo mientras se encuentre vigente, de modo que su duración la determina la autoridad competente conforme a su propio régimen, incluidos los supuestos en que la ley penal la establece con carácter perpetuo. Las sanciones cumplidas y las inhabilitaciones extinguidas no impiden el acceso a la bonificación, lo que respeta los efectos de la rehabilitación y evita restricciones permanentes desproporcionadas.

La regla de no acumulación evita que la suma de beneficios distorsione el resultado del concurso. Si un bombero tiene derecho también a otra bonificación —por licenciamiento del servicio militar o por discapacidad—, se aplica únicamente la más favorable, sin afectar los derechos que le reconoce la legislación especial. La regla alcanza a la bonificación que la Ley 32292 reconoce a los bomberos en los concursos de serenazgo municipal, de modo que en esos procesos ambas no se suman. Además, opera solo respecto de la bonificación aquí propuesta: no altera las reglas de concurrencia que las leyes especiales establezcan entre las demás bonificaciones, por lo que su aplicación nunca reduce lo que al postulante le correspondería sin ella.

Finalmente, las exclusiones previstas en el artículo 6 responden, en primer lugar, a que el acceso, ascenso y ratificación en las carreras judicial y fiscal, así como los procesos a cargo de la Junta Nacional de Justicia, se encuentran sujetos a un régimen constitucional de evaluación de mérito profesional que no admite factores ajenos al desempeño en la función. En segundo lugar, el mismo artículo precisa que el beneficio no se extiende a procesos que no constituyen concursos públicos de méritos para el acceso al empleo público —ascensos y progresión en la carrera, concursos internos y encargos, designación de funcionarios y de servidores de confianza, contratación de bienes, servicios u obras y locación de servicios, y modalidades formativas—, con lo que se evita una interpretación extensiva de la fórmula. La delimitación refuerza la constitucionalidad de la propuesta.

1.7. Antecedentes parlamentarios

El Proyecto de Ley 3314/2018-CR propuso incorporar al artículo 9 del Decreto Legislativo 1260 una bonificación del diez por ciento (10 %) en los concursos para puestos de trabajo en la administración pública, siempre que el bombero cumpliera los requisitos del cargo y alcanzara puntaje aprobatorio. La iniciativa no se convirtió en ley y quedó archivada.[11]

Posteriormente, el Proyecto de Ley 4691/2022-CR y sus acumulados fueron aprobados por unanimidad por la Comisión de Defensa Nacional, Orden Interno, Desarrollo Alternativo y Lucha contra las Drogas, y contaron con predictamen favorable de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, que propuso una bonificación del quince por ciento (15 %) y una cuota laboral obligatoria de contratación del tres por ciento (3 %) en el sector público y del uno por ciento (1 %) en el sector privado.[12] Dicha iniciativa tampoco culminó su trámite.

La reiteración de iniciativas sobre la materia evidencia la persistencia del problema, pero no configura duplicidad normativa: ninguno de esos antecedentes se convirtió en ley y la única norma vigente que reconoce una bonificación a los bomberos en concursos públicos —la Ley 32292— tiene alcance sectorial. Respecto de esos antecedentes, la presente propuesta (i) generaliza la bonificación a los concursos de acceso al empleo público, sin cuotas de contratación ni obligaciones para el sector privado; (ii) la condiciona a una antigüedad mínima, a la condición de bombero activo y a una situación disciplinaria verificable; (iii) delimita expresamente los procesos excluidos y regula la concurrencia con otras bonificaciones, incluida la de la Ley 32292; y (iv) incorpora un mecanismo de seguimiento y evaluación de resultados.

1.8. Análisis de las opiniones institucionales recibidas en los antecedentes

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo advirtió que la cuota del tres por ciento (3 %) carecía de sustento en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil,[13] y la Autoridad Nacional del Servicio Civil señaló que extender una obligación de contratación al sector privado comprometería la libertad de empresa reconocida en el artículo 59 de la Constitución.[14]

La presente iniciativa recoge íntegramente esas observaciones y opta por un mecanismo más acotado y jurídicamente sostenible: una bonificación sobre el puntaje final, sin cuotas obligatorias de contratación, sin extensión de obligaciones al sector privado y sin creación de plazas. Se conserva, además, el porcentaje del diez por ciento (10 %) —y no el quince por ciento (15 %) propuesto en el antecedente— por coherencia con la bonificación ya reconocida a los bomberos en la Ley 32292 y con la que corresponde a los licenciados del servicio militar.

---

[11] Proyecto de Ley 3314/2018-CR, presentado el 7 de septiembre de 2018, que proponía incorporar al artículo 9 del Decreto Legislativo 1260 una bonificación del 10 % en los concursos para puestos de trabajo en la administración pública. La iniciativa fue archivada al concluir el periodo parlamentario 2016-2021.

[12] Proyecto de Ley 4691/2022-CR y acumulados (1540/2021-CR, 3831/2022-CR y 4139/2022-CR). Dictamen aprobado por unanimidad por la Comisión de Defensa Nacional, Orden Interno, Desarrollo Alternativo y Lucha contra las Drogas el 20 de junio de 2023, y predictamen favorable de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del 6 de septiembre de 2024, que propuso una bonificación del 15 % y una cuota obligatoria de contratación del 3 % en el sector público y del 1 % en el sector privado.

[13] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Oficio 2242-2023-MTPE/4, de 21 de agosto de 2023.

[14] Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Informe remitido mediante Oficio D001576-2023-PCM-SG de la Presidencia del Consejo de Ministros, de 2 de junio de 2023.

1.9. Marco legal

a) Constitución Política del Perú: artículos 1 y 2, incisos 1 y 2 (dignidad e igualdad ante la ley); 22 y 23 (protección del trabajo); 26 (igualdad de oportunidades sin discriminación); 44 (deber del Estado de proteger a la población de las amenazas contra su seguridad); 59 (libertad de empresa); y 79 (restricción de la iniciativa de gasto de los representantes ante el Congreso).

b) Decreto Legislativo 1260, artículos 5 y 9, modificado por la Ley 31417 y por el Decreto Legislativo 1593.

c) Ley 32292, que modifica la Ley 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal.

d) Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM.

e) Ley 30057, Única Disposición Complementaria Derogatoria, literal b), que dispone la derogación diferida de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, una vez culminada la implementación del régimen del servicio civil. Por esa razón, la presente iniciativa no sustenta el principio de mérito en dicha ley, sino directamente en la Constitución y en la Ley 30057.

f) Ley 29248, Ley del Servicio Militar, artículo 61; Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, artículo 48; y Ley 27674, Ley que establece el acceso de deportistas de alto nivel a la administración pública.

g) Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2026-JUS, en lo relativo al principio de privilegio de controles posteriores.

h) Ley 29664, que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD); Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y Decreto Supremo 001-2017-TR, que establece disposiciones a favor de los bomberos voluntarios que laboran en los sectores privado y público.

i) Legislación comparada: Ley 1575 de 2012, Ley General de Bomberos de Colombia, y Ley 25.054, Ley del Bombero Voluntario de la República Argentina.[15]

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta incorpora el literal k) al artículo 9 del Decreto Legislativo 1260. No deroga beneficios vigentes ni modifica las reglas generales de acceso al empleo público, que continúan rigiéndose por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, por las normas de los demás regímenes laborales del sector público y por sus normas de desarrollo. Tampoco deroga la bonificación prevista en la Ley 32292 para los concursos de serenazgo municipal, con la que la bonificación propuesta coexiste sin acumularse.

Cuadro 3. Cuadro comparativo

[15]Congreso de Colombia, Ley 1575 de 2012, Ley General de Bomberos de Colombia; y Honorable Congreso de la Nación Argentina, Ley 25.054, Ley del Bombero Voluntario (texto actualizado).

Texto vigente	Texto propuesto
Decreto Legislativo 1260 Artículo 9.- Beneficios Los Bomberos Activos del CGBVP tienen los siguientes beneficios: a) a j) [...] (No existe literal k)	Decreto Legislativo 1260 Artículo 9.- Beneficios Los Bomberos Activos del CGBVP tienen los siguientes beneficios: a) a j) [...] k) Una bonificación del diez por ciento (10 %) sobre el puntaje final obtenido en los concursos públicos de méritos para el acceso a un puesto en las entidades de la administración pública, cualquiera sea el régimen laboral del puesto, incluido el régimen especial de contratación administrativa de servicios, siempre que el postulante cumpla, de manera concurrente, las condiciones siguientes: 1. Reunir los requisitos del perfil del puesto convocado. 2. Alcanzar el puntaje mínimo aprobatorio establecido en las bases. 3. Acreditar la condición de bombero activo y un mínimo de tres (3) años continuos de servicio efectivo. 4. No encontrarse cumpliendo sanción disciplinaria de suspensión impuesta por el CGBVP, ni encontrarse inhabilitado para el ejercicio de la función pública, mientras dure la inhabilitación. Las sanciones disciplinarias cumplidas y las inhabilitaciones extinguidas no impiden el acceso a la bonificación. En caso de reincorporación al CGBVP, el plazo previsto en el numeral 3 se computa desde la fecha de reincorporación. La bonificación se aplica una sola vez, sobre el puntaje final y con posterioridad a la obtención del puntaje aprobatorio. No es acumulable con otras bonificaciones establecidas por ley que se otorguen en el mismo concurso, incluida la prevista para los bomberos activos en la segunda disposición complementaria final de la Ley 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal; cuando el postulante tenga derecho, además, a una o más de ellas, se aplica únicamente la que le resulte más favorable, sin perjuicio de las reglas de concurrencia que las leyes especiales prevean entre esas otras bonificaciones. Las bases del concurso consignan obligatoriamente este beneficio, las condiciones para su aplicación y la forma de acreditación.

La entrada en vigor de la norma produce los siguientes efectos:

a) Reconoce legalmente el servicio bomberil mediante un incentivo no económico vinculado a la empleabilidad.

b) Obliga a las entidades públicas a consignar la bonificación en las bases de sus concursos de méritos.

c) Mantiene incólume la exigencia de cumplir el perfil del puesto y de obtener puntaje aprobatorio.

d) Establece una acreditación uniforme a cargo del CGBVP, con lo que se reduce la discrecionalidad de las entidades convocantes.

e) Impide la acumulación de bonificaciones y ordena la aplicación de la más favorable.

f) Delimita expresamente su ámbito —los concursos públicos de méritos para el acceso al empleo público— y los procesos excluidos, lo que evita conflictos con los regímenes especiales de la carrera judicial y fiscal e interpretaciones extensivas hacia procesos que no constituyen acceso al empleo público.

g) Encarga a SERVIR la emisión de lineamientos para la aplicación uniforme de la bonificación y establece un mecanismo de seguimiento y evaluación de sus resultados.

La reglamentación precisará el contenido, la vigencia, el formato y los mecanismos de verificación de la constancia, así como su articulación con las plataformas de convocatoria y selección de personal del Estado.

La implementación se articula del siguiente modo: el CGBVP, con el soporte de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú y del Ministerio del Interior, acredita la condición de bombero activo, la antigüedad y la situación disciplinaria; SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, emite los lineamientos de aplicación uniforme; las entidades convocantes incorporan el beneficio en sus bases, lo aplican y realizan la fiscalización posterior; y el Ministerio de Economía y Finanzas puede pronunciarse sobre los costos administrativos estimados en la sección III. La ley se limita a los elementos esenciales del beneficio —existencia, porcentaje, beneficiarios y requisitos sustantivos— y remite los aspectos operativos al reglamento y a los lineamientos técnicos, con lo que preserva la competencia reglamentaria del Poder Ejecutivo y de los órganos rectores. Por su contenido, la iniciativa comprende materias de trabajo y empleo público, así como de orden interno y del CGBVP, por lo que su estudio corresponde a las comisiones competentes en ambas materias.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa propone incorporar una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje final obtenido en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades de la Administración Pública, a favor de los bomberos activos del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP) que cumplan, de manera concurrente, con los requisitos establecidos en la propuesta.

La medida se orienta a reconocer el servicio público voluntario y ad honorem que desarrollan los bomberos, así como a generar un incentivo institucional vinculado a la continuidad y permanencia efectiva en el servicio bomberil. La propuesta no crea plazas, no establece cuotas de contratación, no contempla transferencias monetarias ni genera el pago de remuneraciones, subvenciones o beneficios económicos directos a favor de los beneficiarios.

3.1. Beneficios esperados

El principal beneficio de la propuesta es reconocer la experiencia y trayectoria de los bomberos voluntarios mediante una bonificación del 10% en los concursos públicos de méritos, sin eliminar los requisitos y competencias exigidos para cada puesto.

Asimismo, busca incentivar la permanencia de los bomberos en el CGBVP, al exigir un mínimo de tres años continuos de servicio efectivo y la condición de bombero activo al momento de postular.

La medida también puede contribuir al fortalecimiento de las capacidades del Estado, considerando que los bomberos cuentan con experiencia en atención de emergencias, trabajo en equipo, gestión del riesgo y servicio a la ciudadanía.

Finalmente, la propuesta fortalece el reconocimiento del voluntariado bomberil y extiende a los concursos públicos de la Administración Pública un beneficio similar al que ya existe en determinados procesos de seguridad ciudadana municipal.

3.2. Costos de la propuesta

La propuesta no genera un gasto fiscal directo, debido a que la bonificación del 10 % no representa un pago económico al bombero ni implica la creación de nuevas plazas o puestos de trabajo. Sí genera costos administrativos de implementación, asociados a la emisión y verificación de constancias, la adecuación de bases y plataformas, la capacitación y la fiscalización posterior, cuya estimación referencial se presenta a continuación.

Los beneficiarios potenciales son los 14 986 bomberos activos del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP). Sin embargo, el beneficio no se aplicará automáticamente a todos ellos, sino únicamente a quienes participen en concursos públicos, cuenten con al menos tres años continuos de servicio efectivo, cumplan con los requisitos del puesto y obtengan el puntaje mínimo aprobatorio.

Para estimar esa carga se han adoptado los siguientes supuestos, que deberán contrastarse con la información que proporcionen el CGBVP y SERVIR en sus opiniones técnicas: (i) en un escenario base, uno de cada cinco bomberos activos —alrededor de 3 000— postula cada año a concursos públicos y requiere dos constancias anuales; en un escenario máximo, lo hacen los 14 986 bomberos activos; (ii) la expedición de cada constancia insume quince minutos de trabajo administrativo, pues se emite sobre información que el CGBVP ya administra; (iii) la verificación de la condición por la entidad convocante insume diez minutos por cada postulante que alcanza puntaje aprobatorio e invoca el beneficio, lo que se estima en la mitad de los postulantes en el escenario base y en uno por cada bombero activo en el escenario máximo; y (iv) el costo referencial de una hora-hombre de personal administrativo es de veinte soles (S/ 20).

Cuadro 4. Estimación referencial de la carga administrativa anual de implementación

Componente	Responsable	Escenario base	Escenario máximo
Expedición de constancias	CGBVP	6 000 constancias 1 500 horas-hombre S/ 30 000	29 972 constancias ≈ 7 500 horas-hombre ≈ S/ 150 000
Verificación de la condición en el concurso	Entidades convocantes	1 500 verificaciones 250 horas-hombre	14 986 verificaciones ≈ 2 500 horas-hombre

Componente	Responsable	Escenario base	Escenario máximo
		S/ 5 000	≈ S/ 50 000
Total recurrente anual	—	**1 750 horas-hombre S/ 35 000**	**≈ 10 000 horas-hombre ≈ S/ 200 000**
Costos por única vez: adecuación de bases modelo y lineamientos, configuración de plataformas y de la constancia electrónica, capacitación virtual	SERVIR, CGBVP y entidades	Marginales y absorbibles en las actividades ordinarias; su cuantificación precisa corresponde a las opiniones técnicas de SERVIR y del CGBVP.	
Fiscalización posterior	Entidades convocantes	Se integra al control posterior que las entidades ya realizan sobre la documentación de los procesos de selección; costo marginal.	

Fuente: elaboración propia, sobre la base del número de bomberos activos del Cuadro 2 y de los supuestos señalados en el texto. Cifras redondeadas.

Aun en el escenario máximo —improbable, pues supone que todos los bomberos activos postulan cada año—, la carga recurrente equivale a alrededor de cinco servidores a tiempo completo distribuidos entre el CGBVP y las entidades convocantes; en el escenario base, a menos de uno. La expedición electrónica de la constancia a partir del escalafón, que el reglamento debe prever, reduciría ese costo a niveles marginales después de su configuración inicial. Estos costos se atienden con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas: la propuesta no crea ni aumenta gasto público y, por tanto, es compatible con el artículo 79 de la Constitución y con el literal a) del artículo 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

BENEFICIOS DE LA NORMA	
Reconocimiento del servicio	Valora una labor voluntaria, ad honorem, disciplinada y de alto riesgo que contribuye de manera directa a la seguridad de la población.
Continuidad institucional	Genera un incentivo verificable para la permanencia efectiva en el CGBVP y exige una trayectoria mínima de tres años.
Inserción laboral	Mejora de forma razonable las oportunidades de acceso al empleo público de bomberos que ya acreditaron idoneidad y obtuvieron puntaje aprobatorio.
Coherencia normativa	Extiende, con el mismo porcentaje, un criterio que la Ley 32292 ya reconoce a los bomberos en el ámbito municipal, eliminando un trato desigual entre concursos.
Transparencia	Uniformiza la acreditación a cargo del CGBVP y obliga a que las bases informen previamente el beneficio y su forma de aplicación.
Capacidades para el Estado	Facilita la incorporación de personas con experiencia acreditada en disciplina, gestión del riesgo, respuesta a emergencias, trabajo en equipo y servicio ciudadano.

COSTOS Y MEDIDAS DE CONTROL

Impacto fiscal	No genera gasto adicional al Tesoro Público, al no crear pagos, remuneraciones, subvenciones ni nuevas plazas. Tampoco crea ni aumenta gasto público (artículo 79 de la Constitución y literal a) del artículo 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados).
Carga administrativa	Acotada: entre S/ 35 000 y S/ 200 000 anuales según el escenario estimado en el Cuadro 4, concentrada en la expedición de constancias por el CGBVP —sobre información que ya administra en su escalafón y registros institucionales— y en su verificación por las entidades convocantes. Los costos por única vez son marginales.
Impacto en la competencia meritocrática	Se contiene mediante la aplicación posterior al puntaje aprobatorio, la exigencia de tres años de servicio efectivo, la regla de no acumulación y las exclusiones previstas en el artículo 6.
Riesgo de uso indebido	Se mitiga con la acreditación institucional obligatoria, la exclusión de quienes se encuentran suspendidos o inhabilitados y la sujeción a fiscalización posterior conforme al TUO de la Ley 27444, aprobado por Decreto Supremo 006-2026-JUS.

Del análisis efectuado se advierte que la iniciativa presenta un costo fiscal directo nulo, debido a que no establece transferencias económicas, remuneraciones, subvenciones, nuevas plazas ni cuotas obligatorias de contratación. Los costos administrativos asociados a su implementación son acotados —entre S/ 35 000 y S/ 200 000 anuales según el escenario estimado— y se concentran principalmente en la emisión y verificación de las constancias que acrediten la condición de bombero activo.

En contrapartida, la medida genera beneficios sociales e institucionales vinculados con el reconocimiento del servicio voluntario, el incentivo a la permanencia de los bomberos, la mejora de sus oportunidades de inserción laboral y el fortalecimiento de las capacidades del Estado mediante la eventual incorporación de personas con experiencia en atención de emergencias, gestión del riesgo, disciplina y servicio ciudadano.

Asimismo, la propuesta mantiene mecanismos destinados a preservar los principios de mérito y capacidad, debido a que la bonificación únicamente opera sobre postulantes que previamente cumplen el perfil del puesto y alcanzan el puntaje mínimo aprobatorio. La no acumulación de bonificaciones y los requisitos de antigüedad y situación disciplinaria constituyen mecanismos adicionales de control.

En consecuencia, considerando la ausencia de gasto fiscal directo, el carácter acotado de los costos administrativos y los beneficios sociales e institucionales esperados, se concluye que la propuesta presenta una relación costo-beneficio favorable. La medida constituye un mecanismo de incentivo de bajo costo para el Estado y potencialmente significativo para la sostenibilidad del servicio bomberil voluntario, sin establecer cuotas de contratación ni eliminar las exigencias de mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público.

IV. INCIDENCIA AMBIENTAL

La propuesta no genera incidencia ambiental directa. De modo indirecto, contribuye a la sostenibilidad del cuerpo de bomberos voluntarios, cuya intervención resulta determinante en

la atención de incendios forestales y de emergencias con materiales peligrosos, con el consiguiente efecto positivo en la protección del ambiente.

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

La iniciativa se enmarca en las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional: la Política 7, sobre erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana; la Política 24, sobre afirmación de un Estado eficiente y transparente; y la Política 32, sobre gestión del riesgo de desastres.[16] Asimismo, resulta compatible con los objetivos de fortalecimiento del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana previstos en la Ley 27933 y con las prioridades de seguridad ciudadana de la agenda legislativa vigente.

[16]Foro del Acuerdo Nacional. Políticas de Estado 7 (erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana), 24 (afirmación de un Estado eficiente y transparente) y 32 (gestión del riesgo de desastres).