



JUAN BARTOLOME BURGOS OLIVEROS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UNA
LÍNEA DE CARRERA FUNCIONAL,
PROGRESIVA Y MERITOCRÁTICA EN LA
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

El congresista **JUAN BARTOLOME BURGOS OLIVEROS**, integrante del grupo parlamentario Podemos Perú, en ejercicio del derecho a iniciativa de formación de leyes que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75°, y, 76° del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración el siguiente Proyecto de Ley:

Fórmula legal

**LEY QUE ESTABLECE UNA LÍNEA DE CARRERA FUNCIONAL, PROGRESIVA Y
MERITOCRÁTICA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

TITULO I: ASPECTOS GENERALES

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto establecer una línea de carrera funcional, progresiva y meritocrática aplicable al personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728 de la Contraloría General de la República, que desempeña funciones de auditoría, apoyo administrativo y soporte técnico especializado, bajo mecanismos de ingreso, permanencia, evaluación, progresión y acceso a cargos de dirección y alta dirección.

1

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene como finalidad consolidar un modelo de desarrollo profesional integral, que articule la carrera funcional, administrativa y directiva del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728, garantizando la profesionalización del talento humano, el fortalecimiento institucional, y, la reducción de las brechas salariales y funcionales internas, así como, el fomento de una cultura institucional orientada al desempeño, la integridad y el servicio público de excelencia.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es de aplicación al personal de la Contraloría General de la República que se encuentra sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad



y Productividad Laboral, conforme a la Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Están comprendidos en su alcance:

- a) El personal auditor gubernamental, que ejecuta funciones de control conforme a los artículos 2 y 6 de la Ley 27785, incluyendo acciones de control simultáneo, posterior, servicios de control específico, supervisión, verificación, orientación y fiscalización en todos los niveles de gobierno y entidades sujetas al Sistema Nacional de Control.
- b) El personal de apoyo administrativo, que realiza funciones logísticas, operativas y de soporte funcional que permiten la ejecución eficiente de las competencias institucionales, coadyuvando al cumplimiento del Plan Operativo Institucional y los objetivos estratégicos de la CGR.
- c) El personal staff técnico y especializado, que presta servicios profesionales en áreas clave como planificación, presupuesto, recursos humanos, asesoría legal, tecnologías de la información, bienestar social, comunicación institucional y otras que aseguren la gestión interna, el soporte técnico especializado y el fortalecimiento institucional de la Contraloría General de la República.

Artículo 4. Principios rectores

La interpretación, aplicación e implementación de la presente ley se rige por los siguientes principios rectores:

- a) Meritocracia:** El acceso, permanencia, progresión y promoción del personal se basan en criterios objetivos de mérito, capacidad técnica, experiencia comprobada y resultados evaluables, evitando toda forma de favoritismo, clientelismo o discrecionalidad.
- b) Transparencia:** Todos los procesos vinculados al desarrollo de la carrera deben ser públicos, verificables y sujetos a fiscalización, garantizando el derecho de los trabajadores a conocer y cuestionar las decisiones que los afecten.
- c) Igualdad de oportunidades:** Se asegura que todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la ley accedan, en igualdad de condiciones, a los concursos y procesos de promoción interna, sin distinción por género, edad, condición física, modalidad contractual previa u otro factor discriminatorio.
- d) Progresividad:** La carrera se estructura en niveles escalonados y articulados que permiten el avance técnico y funcional del personal, reconociendo la experiencia acumulada, la mejora continua y la trayectoria institucional.



- e) Equidad remunerativa:** A igual responsabilidad, funciones y requisitos, corresponde igual remuneración, a fin de eliminar las brechas salariales injustificadas entre trabajadores que cumplen funciones equivalentes.
- f) Autonomía institucional:** Se respeta la autonomía constitucional, administrativa y presupuestaria de la Contraloría General de la República para diseñar, implementar y ajustar su línea de carrera conforme a sus necesidades técnicas y funcionales.
- g) Sostenibilidad presupuestal:** La implementación de la línea de carrera se realiza en concordancia con la programación multianual de la CGR, de manera progresiva y responsable, garantizando su viabilidad financiera y operativa.
- h) No regresividad:** Ninguna disposición podrá interpretarse en el sentido de restringir, reducir o desconocer los derechos ya adquiridos por el personal comprendido en el régimen del Decreto Legislativo 728.
- i) Participación institucional:** Los trabajadores tendrán derecho a participar, a través de sus representantes, en los procesos de diseño, validación, seguimiento y evaluación de la línea de carrera, conforme a los mecanismos establecidos en la presente ley.

TÍTULO II: CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

CAPÍTULO I: CRITERIOS FUNCIONALES

3

Artículo 5. Personal Auditor Gubernamental

Se entiende por personal auditor gubernamental al servidor público que, desarrolla funciones sustantivas de control en el marco del Sistema Nacional de Control, bajo la competencia directa de la Contraloría General de la República, conforme a lo dispuesto en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 27785.

Dicho personal ejecuta, dirige o supervisa, según su nivel funcional, acciones de control posterior, control simultáneo, control específico, verificación de cumplimiento, orientación a entidades, servicios de control gubernamental, y supervisión de órganos de control institucional, incluyendo el control concurrente y preventivo creado por la Ley 30742 y su ampliación normativa; sobre entidades del gobierno nacional, regional y local, empresas del Estado y otras organizaciones públicas sujetas al control institucional.

Artículo 6. Personal de apoyo

Se considera personal de apoyo administrativo a los trabajadores que, desarrollan funciones auxiliares, operativas, logísticas o de soporte directo a las actividades



sustantivas de la Contraloría General de la República, contribuyendo al cumplimiento de sus objetivos estratégicos e institucionales.

Este personal ejecuta labores de administración documental, atención al usuario, asistencia logística, control de archivo, mensajería, coordinación operativa, registro de información, organización de actividades internas, control de recursos y apoyo a las unidades orgánicas, entre otras tareas necesarias para el funcionamiento eficiente de la CGR. Si bien no participan directamente en el ejercicio de la función de control, sus actividades son esenciales para la operatividad, continuidad administrativa y soporte técnico de las labores de fiscalización, verificación y supervisión a cargo del personal auditor.

Artículo 7. Personal STAFF técnico y especializado

El personal staff de la Contraloría General de la República comprende a los trabajadores que desempeñan funciones especializadas de soporte técnico, asesoría estratégica, gestión institucional y fortalecimiento organizacional en áreas como planificación, tecnología de la información, asesoría jurídica, gestión de recursos humanos, administración financiera, bienestar social, comunicaciones, entre otras que coadyuven al cumplimiento de los objetivos institucionales.

4

Artículo 8. Estructura funcional y niveles de carrera

La línea de carrera del personal comprendido en la presente ley se organiza en niveles funcionales progresivos con categorías diferenciadas por grupo ocupacional, conforme a los principios de mérito, transparencia, equidad y especialización.

Los grupos ocupacionales incluidos son los siguientes:

a) Personal auditor gubernamental

Primer nivel - I: Auditor Gubernamental Especialista (Categorías: Especialista I, II, III y IV)

Segundo nivel - II: Auditor Gubernamental Senior (Categorías: Especialista V y VI)

Tercer nivel - III: Auditor Gubernamental Experto (Categorías: Especialista VII y VIII)

Cuarto nivel - IV: Auditor Gubernamental Supervisor (Encargo funcional desde la categoría Especialista VIII, sin creación de nueva categoría, con asignación de bonificación adicional conforme al reglamento)



b) Personal de apoyo administrativo

El personal de apoyo administrativo contará con niveles funcionales que reflejan su grado de responsabilidad, especialización y experiencia institucional. Sus categorías serán establecidas en el reglamento en función de su permanencia mínima en el puesto, la evaluación de desempeño favorable, la formación técnica y operativa, y, el grado de participación en procesos de planificación, control interno y soporte operativo.

c) Personal staff técnico y especializado

El personal que cumple funciones de asesoría especializada y soporte técnico estratégico (staff) tendrá niveles y categorías definidos reglamentariamente, atendiendo a la experiencia profesional y funciones desempeñadas, la formación académica o técnica especializada, la evaluación de desempeño y contribución institucional, la responsabilidad funcional y liderazgo en el área técnica correspondiente.

CAPÍTULO II: LÍNEA DE CARRERA Y PROGRESIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Progresión funcional del personal

5

La progresión profesional del personal comprendido en la presente ley, se sustenta en un sistema funcional y progresivo basado en el mérito, la experiencia, la formación y el desempeño.

La progresión se efectúa mediante concursos internos de méritos, convocados de manera anual por la Oficina de Recursos Humanos. El proceso incluye etapas de evaluación documental, técnica y de méritos profesionales, conforme a las ponderaciones establecidas en el reglamento.

La progresión estará sujeta a la existencia de plaza vacante y disponibilidad presupuestal, sin afectar los derechos adquiridos.

La progresión implica el ascenso a una categoría o nivel superior dentro del grupo ocupacional correspondiente, conforme a los siguientes lineamientos generales: Requisitos comunes mínimos: i) Tiempo mínimo de permanencia en la categoría actual (no menor de tres o cinco años, según el grupo); ii) Evaluación de desempeño favorable, con al menos dos evaluaciones satisfactorias en los últimos tres años; iii) Formación técnica o académica acreditada, pertinente al puesto o función; iv) Cumplimiento de metas institucionales, resultados verificables o participación activa en procesos estratégicos.



Requisitos específicos por grupo ocupacional:

a) Personal auditor gubernamental:

- Nivel I al II: mínimo tres (3) años en la categoría actual, formación especializada de al menos 200 horas.
- Nivel II al III: mínimo tres (3) años, segunda especialidad o maestría.
- Nivel III al IV: mínimo dos (2) años en Especialista III, evaluación destacada, experiencia en liderazgo técnico y formación de posgrado.

b) Personal de apoyo administrativo:

- Mínimo cinco (5) años en la categoría actual.
- Formación técnica acumulada de al menos 120 horas.
- Acreditación de funciones ejecutadas y cumplimiento de metas operativas.
- Participación en acciones de mejora continua, modernización o control interno.

c) Personal staff:

- Mínimo cinco (5) años en la categoría actual.
- Formación técnica o académica especializada (mínimo 120 horas).
- Experiencia comprobada en funciones estratégicas.
- Evaluación profesional favorable por parte de su unidad y validación institucional.

6

CAPÍTULO III: MOVILIDAD Y PERMANENCIA

Artículo 11. Movilidad funcional y geográfica

La movilidad del personal comprendido en la presente ley podrá realizarse únicamente por necesidades institucionales debidamente justificadas, conforme a los criterios de:

- Movilidad funcional interna (dentro de la misma unidad orgánica o grupo ocupacional) por razones técnicas o de reorganización institucional, siempre que, no implique disminución de nivel ni afectación de derechos adquiridos, sea comunicada formalmente con justificación documentada, garantice el cumplimiento de las competencias funcionales del trabajador.
- Movilidad geográfica (a una sede distinta) solo en los supuestos que; responda a necesidades objetivas del servicio debidamente acreditadas, que, exista disponibilidad presupuestal para cubrir los gastos que la decisión origine, que se cuente con el consentimiento expreso del trabajador, salvo en casos de emergencia nacional o desastre natural.

Queda prohibido el uso de la movilidad como medida de represalia, sanción encubierta o mecanismo de presión laboral. Cualquier traslado que contravenga lo



dispuesto será considerado acto administrativo arbitrario y dará lugar a su nulidad conforme a la Ley 27444.

Artículo 12. Permanencia mínima y estabilidad funcional

El personal promovido o ubicado en una nueva categoría mediante concurso interno o progresión meritocrática deberá permanecer un período mínimo de tres (3) años en el puesto, salvo renuncia expresa, reorganización institucional debidamente motivada o causas de fuerza mayor.

La permanencia funcional garantiza la continuidad de funciones, la consolidación del perfil profesional y el fortalecimiento institucional. Cualquier cambio anticipado o reubicación forzosa sin causa justificada será considerado una vulneración al principio de estabilidad funcional.

Los trabajadores que se encuentren en condición de riesgo, cuenten con hijos menores con discapacidad o condiciones médicas certificadas, o ejerzan funciones de representación sindical gozarán de protección reforzada, y solo podrán ser reubicados geográficamente con su consentimiento expreso.

La Oficina de Recursos Humanos será responsable de supervisar el cumplimiento de esta disposición, reportando semestralmente los casos de movilidad ejecutada al Contralor General de la República y a la Comisión Técnica Bipartita.

7

TÍTULO IV: ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS Y ALTA DIRECCIÓN

Artículo 13. Acceso a cargos de jefatura, gerencia funcional y gerencias regionales de control

1. El acceso a cargos directivos de nivel intermedio, tales como jefaturas de órganos de línea y unidades orgánicas, gerencias funcionales o técnicas de sede central, o gerencias regionales de control (GRC), se realizará mediante concursos de méritos internos o mixtos, priorizando al personal de carrera que cumpla con el perfil técnico requerido.

2. Para postular, el servidor deberá cumplir como mínimo, haber alcanzado la categoría más alta de su grupo ocupacional, acreditar formación especializada y experiencia funcional directa, tener una evaluación de desempeño favorable en los últimos dos años, y, no contar con sanciones ni impedimentos administrativos vigentes.

3. El concurso será convocado por la Oficina de Recursos Humanos y evaluado por un Comité Técnico Evaluador, integrado por un representante de la alta dirección, un



representante de la Oficina de Recursos Humanos, y, un representante del órgano de control interno.

4. Las etapas del proceso incluirán, la evaluación curricular, evaluación técnica, entrevista profesional estructurada, y, la validación de la trayectoria institucional.

Artículo 14. Acceso a cargos de alta dirección institucional

1. Los cargos de alta dirección comprenden, entre otros, la Secretaría General, Vice - contralorías, Gerencias Funcionales, y, Gerencias Regionales.
2. El acceso a estos cargos se realizará mediante designación directa por resolución del Contralor General de la República, previa evaluación técnica de la Oficina de Recursos Humanos y de la Comisión Técnica Bipartita.
3. Para ser designado, el candidato deberá: o Acreditar como mínimo diez (10) años de experiencia en el sector público, incluyendo cinco (5) dentro de la CGR, poseer título profesional, segunda especialidad o maestría afín a la función, contar con una trayectoria intachable, sin sanciones ni observaciones de desempeño en los últimos cinco años, y, haber demostrado liderazgo técnico, solvencia ética y resultados institucionales comprobables.
4. El reglamento establecerá procedimientos de evaluación previa, así como los criterios de idoneidad, ética e incompatibilidades.

8

Artículo 15. Promoción interna y trayectoria institucional

1. La promoción interna será el mecanismo preferente para la cobertura de cargos directivos y de alta dirección, siempre que existan candidatos institucionales que cumplan con el perfil técnico y los requisitos establecidos.
2. En toda convocatoria a concursos de cargos directivos, se apertura previamente una etapa exclusiva para personal de carrera, por un plazo no menor de diez (10) días hábiles antes de abrir la etapa externa.
3. El principio de trayectoria institucional es ponderado como factor positivo en todos los procesos de evaluación y selección, incluso en designaciones.
4. La Oficina de Recursos Humanos mantiene actualizado un registro de trabajadores elegibles para la promoción a cargos de jefatura, gerencia o dirección, con base en los resultados de concursos internos, desempeño sobresaliente y experiencia institucional acumulada.



5. Cualquier designación o nombramiento que prescinda de estos principios podrá ser observada por el Órgano de Control Institucional, de oficio o a pedido de parte.

TÍTULO IV: ESCALA REMUNERATIVA

Artículo 16. Escala de remuneración por niveles funcionales

Se establece una escala referencial de remuneración mensual por nivel funcional, de implementación progresiva y sujeta a la programación multianual de la Contraloría General de la República, en ejercicio de su autonomía económica y financiera reconocida por el artículo 32 de la Ley 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

La ejecución de dicha escala es responsabilidad directa del Contralor General de la República, quien gestiona y aplica los recursos necesarios conforme a lo dispuesto en los artículos 32 y 37 de la mencionada ley orgánica, sin perjuicio de la coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas para efectos de programación presupuestaria general, garantizando la sostenibilidad y oportunidad de su implementación, conforme al cronograma y condiciones establecidas en el reglamento de la presente ley.

En virtud de la autonomía institucional reconocida por la Constitución y la Ley 27785, ningún órgano externo al Sistema Nacional de Control podrá interferir, restringir, observar o reinterpretar los criterios técnicos, presupuestales y organizativos adoptados por la Contraloría General para la aplicación de la presente escala.

El reglamento establece los tramos, condiciones de aplicación, mecanismos de adecuación progresiva y las equivalencias entre niveles funcionales y categorías remunerativas, así como su incorporación en la política de gestión institucional del talento humano.

9

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Reglamentación

La presente ley será reglamentada mediante resolución del Contralor General de la República en un plazo no mayor de noventa (90) días hábiles contados desde su entrada en vigencia.

La responsabilidad técnica recae en la Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión Técnica Bipartita. En el marco de este proceso, se garantizará la participación activa de los sindicatos mediante consultas formales, talleres y la validación técnica previa a la emisión del reglamento definitivo, de conformidad con los principios de diálogo institucional y transparencia.



El reglamento desarrolla la estructura detallada de niveles y categorías para cada grupo ocupacional, así como, los requisitos específicos para la progresión funcional, garantizando la transparencia, objetividad y coherencia institucional. Asimismo, modifica o reorganiza las categorías preexistentes si ello resulta necesario para cumplir los fines de esta ley.

Del mismo modo, el reglamento establece los mecanismos de evaluación, niveles funcionales detallados, y cronograma de implementación progresiva para cada grupo ocupacional.

Segunda. Incorporación progresiva

La implementación de la presente ley es progresiva, gradual y sujeta a las condiciones técnicas, organizativas y presupuestales de la Contraloría General de la República, en concordancia con su autonomía funcional y administrativa reconocida por la Ley 27785.

Su aplicación será de carácter prospectivo, sin generar derechos retroactivos ni afectar derechos adquiridos.

Como medida excepcional durante la etapa de implementación, se autoriza una reubicación funcional progresiva a favor de los trabajadores con más de diez (10) años de servicios continuos en la institución, que se encuentren estancados en categorías inferiores, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el reglamento respectivo. Dicha reubicación se ejecutará conforme a criterios técnicos, evaluaciones objetivas y disponibilidad presupuestal, respetando los principios de equidad, mérito y sostenibilidad institucional.

El reglamento de desarrollo establece los plazos, etapas, mecanismos y condiciones para la implementación integral de la presente ley, así como la programación multianual y el cronograma oficial, los cuales son aprobados mediante resolución del Contralor General.

Tercera – Extensión a personal incorporado por conversión de régimen laboral

En el supuesto que se establezca la incorporación del personal contratado bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) al régimen del Decreto Legislativo 728 en la Contraloría General de la República, la presente ley será automáticamente extensiva a dicho personal, siempre que cumpla con los requisitos técnicos, funcionales y temporales que establezca el reglamento. Esta incorporación se realizará de manera progresiva, garantizando la equidad interna, el mérito, la sostenibilidad financiera y la disponibilidad presupuestal.

**Cuarta. Bonificación funcional**

El Nivel IV no implica la creación de una nueva categoría, sino un encargo funcional temporal otorgado a partir de la categoría Especialista VIII. La asignación de dicha función se efectuará mediante concurso interno, y su reconocimiento se concretará a través de una bonificación económica mensual adicional, establecida en el reglamento correspondiente. Esta función podrá ser revocada o renovada anualmente, conforme a criterios de desempeño y necesidades institucionales, y su implementación, supervisión, gestión y continuidad estarán bajo responsabilidad directa del Contralor General de la República.

Quinta. Anexo técnico

La Contraloría General de la República (CGR), en el marco de su autonomía administrativa y funcional reconocida por la Ley N.º 27785, incluirá obligatoriamente en su programación multianual presupuestal la adecuación progresiva de las remuneraciones establecida en la presente ley. La gestión, priorización y ejecución de dichos recursos serán responsabilidad directa del Contralor General de la República, quien deberá garantizar su asignación efectiva y oportuna conforme a los tramos y cronograma definidos en el reglamento de implementación. Cualquier omisión injustificada constituirá falta funcional sujeta a control conforme a la normativa vigente.

11

Sexta. Comisión Técnica Bipartita

Créase una Comisión Técnica Bipartita, de carácter permanente, vinculante y con funciones de supervisión, asesoramiento, fiscalización y seguimiento, encargada de garantizar la adecuada implementación de la presente ley, con especial énfasis en los procesos de transición, reubicación, reclasificación, evaluación técnica y progresión profesional del personal.

La comisión forma parte del sistema de control interno institucional, actúa bajo responsabilidad directa del Contralor General de la República, y, está integrada por: Dos (2) representantes de la Alta Dirección de la Contraloría General de la República, designados mediante resolución del Contralor General; Dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos, con rango mínimo de jefe de unidad orgánica; Un (1) representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, Tres (3) representantes titulares del personal a plazo indeterminado, elegidos mediante acto democrático por sus organizaciones sindicales legalmente reconocidas.



Las decisiones, recomendaciones e informes de la Comisión deberán constar en actas debidamente registradas, ser remitidas a la Alta Dirección para su implementación formal y publicarse en el portal institucional para efectos de transparencia.

El Contralor General garantizará su funcionamiento continuo, dispondrá los medios presupuestales y logísticos necesarios, y será responsable de emitir los actos administrativos correspondientes para hacer efectivas sus disposiciones.

Sétima. Opinión técnica del MEF

Facúltese al Ministerio de Economía y Finanzas a emitir opinión técnica sobre la implementación presupuestaria progresiva de esta ley, la cual deberá considerar los principios de sostenibilidad fiscal, progresividad y equidad remunerativa. Esta opinión será considerada en la programación multianual, sin menoscabar las atribuciones de gestión, priorización y ejecución presupuestal a cargo del Contralor General de la República, en el marco de lo dispuesto por la Ley 27785.

Octava. Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, y su ejecución progresiva estará sujeta a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Contraloría General de la República. Los plazos, mecanismos de implementación y cronogramas previstos en el reglamento deberán garantizar su ejecución gradual, sostenible y supervisada, conforme a las competencias establecidas en la Ley 27785 y sin perjuicio de los derechos adquiridos del personal comprendido en el ámbito de aplicación.



JUAN BARTOLOME BURGOS OLIVERO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/06/2025 12:24:16-0500

Kito alama 2

13

Jorge Luis Flores Anzachi



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Fundamentación

En el contexto actual, la Contraloría General de la República carece de un marco normativo que articule el crecimiento profesional del personal auditor, administrativo y de soporte técnico. Esta omisión ha generado desigualdades internas, estancamiento funcional, rotación arbitraria y desmotivación, afectando la eficiencia del control público y la permanencia del talento técnico.

Lamentablemente, la experiencia acumulada, la formación académica, y, el buen desempeño no se traducen actualmente en oportunidades reales de ascenso o reconocimiento institucional, por lo cual se hace necesaria una implementación normativa que revierta dicha situación mediante la implementación de un modelo de desarrollo de carrera que abarque desde el ingreso institucional hasta la posibilidad de acceder, mediante mecanismos objetivos y transparentes, a cargos de jefatura, gerencia, dirección e incluso a la alta dirección de la entidad. Este modelo se inspira en experiencias exitosas como las de la SUNAT, el Banco Central de Reserva del Perú y otras entidades públicas que han implementado sistemas de carrera funcional que articulan crecimiento profesional con oportunidades de liderazgo institucional.

14

De allí que, la presente propuesta encuentra consonancia con lo dispuesto por el artículo 40 de la Constitución Política, que garantiza el acceso a la función pública en condiciones de igualdad y mérito. En ese sentido, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 025-2005 - AI/TC refiriéndose al acceso a la función pública indicó que: *"El ámbito de protección de este derecho fundamental no se reduce a la exigencia de condiciones iguales en el acceso a la función pública; el acceso a la función representa en sí mismo el bien jurídico protegido por este derecho fundamental. El derecho-principio de igualdad enunciado en el art. 2, inc. 2) de la Constitución establece una prohibición de discriminación que implica que ningún grupo destinatarios de la norma se vean excluidos del ejercicio o goce de un derecho fundamental, constitucional, legal, frente a otro grupo al que, por el contrario, sí se le permita"*.

Esta referencia del Tribunal Constitucional del "derecho-principio" subraya el carácter programático y vinculante de la igualdad constitucional, especialmente en el ámbito del



acceso laboral público, pues ello conlleva a la obligación de examinar tanto los requisitos de ingreso (niveles de estudios, exámenes psicotécnicos, residencia regional) como los procesos de selección (tribunales, puntajes, entrevistas), evitando disposiciones que, sin un fin legítimo y razonable conexo, terminen marginando a ciertos aspirantes.

El establecimiento de una línea de carrera funcional, progresiva y meritocrática en la Contraloría General de la República, garantiza reglas claras y previsibles para el ingreso, evaluación, promoción y estabilidad del servidor, evitando arbitrariedades y discriminación requisitos indispensables para la seguridad jurídica de los administrados y del propio Estado, lo que guarda armonía con el principio de igualdad, la prohibición de discriminación, y, el deber constitucional de eficiencia y eficacia en la administración pública regulado por la Constitución Política.

De otro lado, desde una óptica social, un sistema meritocrático motiva al servidor a elevar su preparación, y, a alcanzar altos estándares de desempeño, lo que repercute en servicios públicos más eficientes, ágiles y orientados al ciudadano, mejorando la satisfacción social y la percepción de la confianza de la sociedad en las instituciones, pues se percibe que el reconocimiento y la responsabilidad pública recaen en quienes verdaderamente demuestran mérito y probidad.

15

Así mismo, desde un aspecto laboral, genera estabilidad y equidad social, pues una carrera funcional progresiva ofrece previsibilidad profesional y económica para el servidor, lo que le brinda mayores garantías de estabilidad y, por ende, seguridad familiar y social.

En ese sentido, cabe recordar que en diversos países del mundo se han implementado una línea de carrera funcional, progresiva y meritocrática del servidor público, lo que promueve un marco legal sólido y orientado al mérito, las competencias del candidato y necesidades del puesto, lo que reduce subjetividades y blinda los procesos de selección frente a favores políticos. Pero, de otro lado, este tipo de línea de carrera promueve el control y transparencia, ya que garantiza que las designaciones sean trazables y sometidas a auditorías.

En ese sentido, teniendo en cuenta lo antes indicado, la presente iniciativa persigue establecer una línea de carrera funcional, progresiva y meritocrática aplicable al personal



sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728 de la Contraloría General de la República, que desempeña funciones de auditoría, apoyo administrativo y soporte técnico especializado, bajo mecanismos de ingreso, permanencia, evaluación, progresión y acceso a cargos de dirección y alta dirección, a través de una estructura de niveles y categorías, escala remunerativa, requisitos de progresión y ponderación del ascenso, la misma que se identifica en la presente figura:

Figura 1: Estructura de niveles y categorías, escala remunerativa, requisitos de progresión y ponderación del ascenso

I. ESTRUCTURA DE NIVELES Y CATEGORÍAS

Nivel Funcional	Categorías Referenciales
Nivel I: Ingreso a carrera	Auditor I – IV / Técnico I – IV
Nivel II: Especialización técnica	Auditor V – VI / Técnico V – VI
Nivel III: Senior / Experto funcional	Auditor VII – VIII / Técnico VII – VIII
Nivel IV: Encargo de Supervisión o Dirección	Desde Especialista VIII por encargo

Nota: Las categorías pueden variar según grupo ocupacional (auditor, administrativo o staff), respetando la equivalencia funcional

II. ESCALA REMUNERATIVA PROMEDIO REFERENCIAL

Nivel Funcional	Auditor (S/)	Administrativo / Staff (S/)
Nivel I	S/ 9,500.00	S/ 7,200.00
Nivel II	S/ 11,450.00	S/ 8,200.00
Nivel III	S/ 13,650.00	S/ 9,000.00
Nivel IV (encargo funcional)	S/ 15,900.00	S/ 9,500.00

16

III. REQUISITOS DE PROGRESIÓN POR NIVEL

Progresión	Años mínimos	Evaluación	Formación Requerida	Otros criterios
Nivel I → Nivel II	3 (auditor) / 5 (admin/staff)	Favorable	Curso especializado o diplomado (200 h)	Cumplimiento de funciones y metas
Nivel II → Nivel III	3 (auditor) / 5 (admin/staff)	Favorable	Segunda especialidad o maestría	Mérito institucional
Nivel III → Nivel IV	2 (auditor) / 5 (admin/staff)	Destacada	Posgrado + experiencia en liderazgo	Concurso interno de méritos

IV. PONDERACIONES DEL PROCESO DE ASCENSO

Etapas del Proceso	Ponderación (%)
Evaluación documental	20%
Evaluación técnica (prueba objetiva)	40%
Evaluación de mérito profesional	30%
Entrevista técnica (cuando corresponda)	10%

**Efecto de la norma sobre la legislación nacional**

La presente iniciativa está formulada dentro del marco constitucional y legal y pretende efectivizar el derecho de acceso a la función pública, regulado en la Constitución Política, así como, consolidar un modelo de desarrollo profesional integral, garantizando la profesionalización del talento humano, el fortalecimiento institucional, y, la reducción de las brechas salariales y funcionales internas, así como, el fomento de una cultura institucional orientada al desempeño, la integridad y el servicio público de excelencia.

De otro lado, la presente iniciativa establece un régimen jurídico autónomo de carrera administrativa al interior de la Contraloría General de la República, con base en lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad y mérito. Asimismo, reafirma la autonomía constitucional y funcional de la Contraloría General de la República reconocida por la Ley 27785, sin contravenir la distribución de competencias del Estado y respetando el principio de legalidad en la creación de estructuras administrativas y en el diseño institucional.

Finalmente, el proyecto otorga fuerza normativa a principios de gestión pública, tales como meritocracia, transparencia, progresividad, equidad remunerativa, no regresividad, y participación institucional, lo que significa un precedente para otros organismos autónomos constitucionales, pues consagra un modelo de carrera administrativa diferenciada, funcionalmente escalonada y evaluada con criterios técnicos objetivos, que podría ser replicado en entidades como la Defensoría del Pueblo, el Ministerio Público o la Junta Nacional de Justicia.

17

Análisis costo beneficio

En ese sentido, persigue los siguientes costos - beneficios:

Beneficios	Costos
- <i>Consolida un modelo de desarrollo profesional integral que articula la carrera funcional, administrativa y directiva del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728.</i>	- <i>Si bien implica un gasto público este se realiza de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la Contraloría General de la República.</i>



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- <i>Garantiza la profesionalización del talento humano, el fortalecimiento institucional, y, la reducción de las brechas salariales y funcionales internas.</i>- <i>Fomenta la cultura institucional orientada al desempeño, la integridad y el servicio público de excelencia.</i>- <i>Promueve derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad y mérito.</i> | |
|---|--|

Vinculación con el acuerdo nacional

La presente iniciativa se encuentra enmarcada en las siguientes políticas de estado:

Fortalecimiento del Régimen Democrático y Estado de Derecho (Política 1);

Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación (Política 11);

Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo (Política 14);

Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente (Política 21); y,

Plena Vigencia de la Constitución (Política 28).