

PROYECTO DE LEY QUE REFUERZA LA CAPACIDAD DE CONTROL GUBERNAMENTAL DISPONIENDO, POR ÚNICA VEZ, LA REINCORPORACIÓN PROGRESIVA Y PRIORITARIA DE AUDITORES Y TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728 QUE FUE RETIRADO, CESADO O DESVINCULADO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA AL 31 DE MARZO DEL AÑO 2025

El congresista de la República **ALEX FLORES RAMÍREZ**, miembro de la BANCADA SOCIALISTA, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y en concordancia con los artículos 22 inciso c) 67, 75 y 76 del reglamento del Congreso de la República presenta en siguiente proyecto de Ley.

FORMULA LEGAL

El Congreso de la República,
ha dado la ley siguiente:

LEY QUE REFUERZA LA CAPACIDAD DE CONTROL GUBERNAMENTAL DISPONIENDO, POR ÚNICA VEZ, LA REINCORPORACIÓN PROGRESIVA Y PRIORITARIA DE AUDITORES Y TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728 QUE FUE RETIRADO, CESADO O DESVINCULADO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA AL 31 DE MARZO DEL AÑO 2025

Artículo 1. Objeto de la presente ley

La presente ley tiene por objeto reforzar la capacidad de control gubernamental disponiendo, por única vez, la reincorporación progresiva y prioritaria de auditores y trabajadores que fue retirado, despedido, cesado o desvinculado de la Contraloría General de la República al 31 de marzo del año 2025.

Dicha incorporación se efectuará bajo el régimen laboral de la actividad privada de conformidad al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y en condición de contrato a plazo indeterminado, considerando que este personal ingresó a plazo

determinado mediante los Concursos Públicos de Méritos N.º 01-2022-CG, N.º 04-2022-CG, N.º 07-2022-CG, N.º 01-2023-CG, N.º 02-2023-CG y N.º 01-2024-CG.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación

Esta ley es aplicable a los servidores públicos contratados bajo el régimen laboral del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que ingresaron mediante Concurso Público de Méritos a plazo determinado en las convocatorias de la Contraloría General de la República (CGR) de los años 2022, 2023 y 2024. (CPM N.º 01-2022-CG, N.º 04-2022-CG, N.º 07-2022-CG, N.º 01-2023-CG, N.º 02-2023-CG y N.º 01-2024-CG).

Artículo 3. Reincorporación del personal

Dispóngase que la Contraloría General de la República reincorpore, de forma progresiva, al personal comprendido en la presente ley, en forma mensual, en un plazo máximo de 150 (ciento cincuenta) días calendario contados desde su entrada en vigencia, mediante contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.º 003- 97-TR.

Artículo 4. Requisitos para la reincorporación

Para acceder a la reincorporación bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 a plazo indeterminado, el personal deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber ingresado a laborar a la Contraloría General de la República mediante los Concursos Públicos de Méritos N.º 01-2022-CG, N.º 04-2022-CG, N.º 07-2022-CG, N.º 01-2023-CG, N.º 02-2023-CG y N.º 01-2024-CG, bajo contrato a plazo determinado regulado por el régimen del Decreto Legislativo N.º 728.
- b) Haber desempeñado funciones dentro de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Gubernamental durante el periodo de contratación.
- c) Haber laborado durante 6 meses continuos en la Contraloría General de la Republica.
- d) Haber sido despedido, cesado o desvinculado entre el 31 de diciembre de 2024 y el 31 de marzo de 2025.

Artículo 5. Evaluación y criterios de prioridad

Para efectos del proceso de reincorporación establecido en la presente ley, la Contraloría General de la República deberá aplicar los siguientes criterios:

1) Naturaleza del servicio prestado:

Tendrá prioridad el personal que haya desarrollado funciones directamente vinculadas a servicios de control gubernamental y actividades DE SERVICIOS relacionados.

2) **Procesos Judiciales en curso:**

Tendrá prioridad el personal que haya demandado judicialmente su reposición.

3) **Mérito y desempeño:**

Se considerará el orden y nota de la calificación obtenida en el Concurso Público de Méritos de ingreso.

4) **Apoyo administrativo:**

A continuación, se considerará al personal que haya desempeñado funciones de apoyo en labores administrativas necesarias para el cumplimiento de los fines institucionales.

Artículo 6. Comisión Especial de Reincorporación al Régimen del Decreto Legislativo N.º 728 a Plazo Indeterminado

A efectos de la mejor implementación de lo dispuesto en la presente ley, la Contraloría General de la República deberá conformar una Comisión Especial de Reincorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 a plazo indeterminado, que tendrá por objeto conducir, supervisar y garantizar la transparencia y legalidad del proceso de reincorporación del personal beneficiario comprendido en esta norma.

6.1. Plazo de constitución

La Comisión deberá ser constituida en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

6.2. Composición

La Comisión estará integrada por los siguientes representantes:

- Un (1) representante titular y un (1) suplente de la Contraloría General de la República.
- Un (1) representante del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).
- Un (1) representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- Cuatro (4) representantes de los trabajadores provenientes de los Concursos Públicos de Méritos N.º 01-2022-CG, N.º 04-2022-CG, N.º 07-2022-CG, N.º 01-2023-CG, N.º 02-2023-CG y N.º 01-2024-CG, a plazo determinado, contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728. Los representantes serán elegidos a voluntad por los mismos trabajadores desvinculados.

6.3. Funciones de la Comisión

La Comisión Especial tendrá las siguientes funciones:

- a) Evaluar el cumplimiento de los requisitos y criterios establecidos en la presente ley por parte del personal a reincorporar.
- b) Supervisar el desarrollo del proceso de reincorporación, velando por su transparencia, equidad y sujeción al marco normativo.
- c) Resolver casos especiales o controversias surgidas en el proceso, en coordinación con la Contraloría General de la República.

Artículo 7. Financiamiento

La reincorporación dispuesta en la presente ley, se financia con cargo al presupuesto institucional de la Contraloría General de la República, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Dicha entidad queda autorizada a realizar las modificaciones presupuestarias que resulten necesarias para tal fin, de conformidad con la normativa vigente.

Son inaplicables las normas de toda índole que contravengan o restrinjan, la ejecución de la presente ley.

Artículo 8. Otorgamiento de Subvenciones Económicas por Gastos Judiciales y daños morales.

La institución otorgará una subvención económica a favor del personal que se encuentre involucrado en procesos judiciales y problemas de salud. Su otorgamiento estará sujeto a disponibilidad presupuestaria y a los requisitos que se establezcan en el reglamento correspondiente. La subvención no tendrá carácter remunerativo ni constituirá base de cálculo para beneficios laborales o previsionales.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Disposiciones reglamentarias

Autorízase a la Contraloría General de la República a emitir las disposiciones reglamentarias que resulten necesarias para la mejor aplicación de la presente ley, dentro de los treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación en el diario oficial El Peruano, sin modificar los plazos ni requisitos establecidos en su contenido.

SEGUNDA. Periodo de Prueba

No resulta aplicable a los trabajadores reincorporados pasar por un nuevo periodo de prueba dado que desnaturalizaría la finalidad protectora de la reincorporación.

Lima, 05 de agosto de 2025

ÁLEX FLORES RAMÍREZ
Congresista de la República

EXPOSICION DE MOTIVOS

I.OBJETO DE LA PROPUESTA:

La presente iniciativa tiene por objeto reforzar la capacidad de control gubernamental disponiendo, por única vez, la reincorporación progresiva y prioritaria de auditores y trabajadores que fue retirado, despedido, cesado o desvinculado de la Contraloría General de la República al 31 de marzo del año 2025.

Dicha incorporación se efectuará bajo el régimen laboral de la actividad privada de conformidad al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y en condición de **contrato a plazo indeterminado**, considerando que este personal ingresó a plazo determinado mediante los Concursos Públicos de Méritos N.º 01-2022-CG, N.º 04-2022-CG, N.º 07-2022-CG, N.º 01-2023-CG, N.º 02-2023-CG y N.º 01-2024-CG.

II.JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA NORMATIVA.

II.1. FUNDAMENTOS GENERALES:

Esta propuesta normativa surge atendiendo el clamor y legítimos planteamientos efectuados por el colectivo de los ex trabajadores de la **Contraloría General de la República** que ingresaron mediante los Concursos Públicos de Méritos N° 01-2022-CG, N° 04-2022-CG, N° 07-2022-CG, N° 01-2023-CG, N° 02-2023-CG y N° 01-2024-CG, los representantes de la **Asociación del Frente Nacional de Auditores y Trabajadores de la Contraloría General de la República - FRENAATCGR¹**, y el **Sindicato Único Nacional de Trabajadores Determinados de la Contraloría General de la República -SUNCGR**, cuyos integrantes son servidores provenientes tanto de Lima Metropolitana como de las 24 regiones del país que fueron **desvinculados de la Contraloría General de la República**.

La Contraloría General de la República cumple una función clave en el sistema nacional de control, al ser el órgano rector responsable de supervisar, fiscalizar y garantizar la legalidad en el uso de los recursos públicos, así como de promover la transparencia, eficiencia y probidad en la gestión de las entidades del Estado. El adecuado cumplimiento de esta labor exige contar con personal calificado, comprometido y con estabilidad laboral que permita consolidar capacidades técnicas y experiencia institucional.

¹ FRENAATCGR - Inscrita en la partida registral de Lima N° 15936575 SUNARP

En ese contexto, el artículo 2 de la Ley N° 27785², Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece que el objeto de dicha norma es:

“(...) propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar (...) la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado (...)”

En concordancia con dicho objetivo, el artículo 6 de la misma ley define el control gubernamental como:

“(...) la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. El control gubernamental es interno y externo. (...)”

Es así que el marco de la Ley N.º 30742³, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, se incorporaron **más de 600⁴ Órganos de Control Institucional (OCI)⁵** a nivel nacional, por cuanto para garantizar la eficacia de estas unidades y fortalecer el control gubernamental, se convocó a **concursos públicos de méritos** durante los años 2022, 2023 y 2024, en los que se seleccionó y contrato **personal especializado** bajo el **régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, a plazo determinado**.

Estos procesos se desarrollaron conforme a principios de **meritocracia, transparencia y libre competencia**, contando con la participación de **más de 50,000 postulantes de distintas regiones del país**, lo que refleja el carácter descentralizado e inclusivo de dichas convocatorias.

CUADRO 1: Selección de Personal Especializado bajo Concurso Público de Méritos (CPM) – Régimen D.L. N.º 728

N.º de Convocatoria	Postulantes	Profesionales y Técnicos a Cubrir (Requerido en la Base)	Profesionales y Técnicos Seleccionados (Ganadores y Accesitarios)
01-2022-CG	8,011	219	145
04-2022-CG	2,409	89	60
07-2022-CG	1,064	1,738	396
01-2023-CG	8,313	4,100	3,518
02-2023-CG	9,934	2,652	3,521
01-2024-CG	44,789	4,050	4,026

² Promulgada el 22 de julio de 2002 en la casa de gobierno de Lima

³ Promulgada el 27 de marzo de 2018 por el presidente del Congreso de la República.

⁴ Ver Directorio de OCI's y funcionarios de la CGR –abril de 2025.

⁵ Tercera y séptima disposición complementaria de la Ley N.º 30742

Fuente: <https://convocatorias.contraloria.gob.pe/dl728.html> Portal Web de la CGR

Elaboración: Propia

Interpretación del Cuadro: Como se observa, cada uno de los procesos de selección contaron con alta participación, lo que demuestra la legitimidad, competitividad y necesidad institucional de incorporar personal técnico y profesional capacitado bajo el régimen laboral del D.L. N.º 728.

En consecuencia, el personal incorporado en los Concursos CPM N.º 01-2022-CG, N.º 04-2022-CG, N.º 07-2022-CG, N.º 01-2023-CG, N.º 02-2023-CG y N.º 01-2024-CG, que desempeñó funciones de carácter permanente, generó legítimas expectativas laborales que deben ser respetadas. Durante la vigencia de la entonces **Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la carrera del Auditor Gubernamental**⁶, se reconocía el derecho de los trabajadores seleccionados mediante Concurso Público de Méritos, así como de aquellos contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 a plazo determinado, a establecer una relación laboral a plazo indeterminado, siempre que cumplieran con los requisitos técnicos y funcionales vinculados a las labores de control gubernamental.

No obstante, la derogación⁷ de dicha norma dejó en una situación de vulnerabilidad e incertidumbre a estos trabajadores, a pesar de haber cumplido con los criterios técnicos establecidos y haber demostrado un desempeño eficiente en el ejercicio de sus funciones.

Sin embargo, el 31 de marzo de 2025, la Contraloría General de la República llevó a cabo el cese masivo de más de 3,000 auditores y trabajadores técnicos contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728⁸, muchos de los cuales se encontraban en situación de especial vulnerabilidad, incluyendo personas con comorbilidades, gestantes, madres lactantes y representantes sindicales. Esta decisión, adoptada en un contexto de crisis financiera institucional derivada de la insuficiencia presupuestal asignada por el gobierno central, no consideró mecanismos de protección laboral ni garantías mínimas, generando preocupación por una posible afectación a derechos fundamentales.

La reducción drástica de personal ha tenido un impacto directo en la cobertura, alcance y profundidad de las auditorías y acciones de control⁹, limitando la capacidad institucional de detectar, prevenir y sancionar irregularidades o actos de corrupción. Ello compromete gravemente el seguimiento oportuno de proyectos públicos, contratos, procesos operativos y otros ámbitos críticos del Estado, debilitando los principios de transparencia y afectando la institucionalidad¹⁰ del control gubernamental.

⁶ Ley N.º 32064 promulgada el 15 de junio de 2024 por el presidente del Congreso de la República

⁷ Ley N.º 32365 promulgada el 20 de mayo de 2025 que deroga la Ley N.º 32064 impulsada por la comisión de Fiscalización y Contraloría del Congreso.

⁸ Carta N.º 003822-2025-CG/PER remitida a SUNAFIL por el Sub-Gerente de Personal de la CGR Sr. Daniel Darío Sedan Villacorta el 24 de abril de 2025.

⁹ POI Multianual 2025-2027 establece que para el año 2025 se estima realizar 50,000 servicios de control (ver pag.20) de la Resolución-de-contraloria-N.º 216-2024-CG

¹⁰ Modificación al POI 2025 donde se decide bajar de manera abrupta las metas de los servicios de control a 13,983, lo cual significa una reducción de más de 72% dejando puerta abierta al incremento de la corrupción a nivel nacional. (ver pag.19) de la Resolución-de-contraloria-N.º 131-2025-CG

En atención a lo expuesto, la presente iniciativa legislativa tiene como finalidad disponer, por única vez, la reincorporación progresiva y prioritaria del personal despedido, cesado o desvinculado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, bajo condición de contrato a plazo indeterminado.

Esta medida alcanza exclusivamente a quienes ingresaron a la Contraloría General de la República mediante los concursos públicos N.º 01-2022-CG, N.º 04-2022-CG, N.º 07-2022-CG, N.º 01-2023-CG, N.º 02-2023-CG y N.º 01-2024-CG, en cumplimiento de los requisitos técnicos y funcionales exigidos para el ejercicio del control gubernamental.

La reincorporación de este personal no solo permitirá restituir derechos laborales legítimamente adquiridos, sino que además garantizará la continuidad operativa y técnica de la Contraloría General de la República y sus Órganos de Control Institucional (OCIs), fortaleciendo la capacidad del Estado para fiscalizar el uso de los recursos públicos con eficiencia, eficacia y transparencia.

Asimismo, esta disposición se sustenta en la necesidad de preservar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de los servidores públicos que accedieron a sus cargos por méritos propios, consolidando la institucionalidad del Sistema Nacional de Control y reafirmando el compromiso con una función pública basada en principios constitucionales y respeto a los derechos fundamentales.

Por estas se plantea la presente iniciativa legislativa, con el propósito de garantizar el cumplimiento de sus objetivos y contribuir al restablecimiento del fortalecimiento institucional de la Contraloría General de la República.

II.2. FUNDAMENTOS TÉCNICOS E INSTITUCIONALES:

El documento **"La Reforma del Control Gubernamental en el Perú: Balance al Trienio de su Implementación"**¹¹, elaborado por la Contraloría General de la República (CGR), presenta un diagnóstico crítico del Sistema Nacional de Control (SNC) peruano previo a la reforma iniciada en 2018. En él se argumenta la necesidad de una transformación profunda, orientada a la prevención de la corrupción y a la mejora de la gestión pública, destacando los avances alcanzados en dicho proceso.

La tesis central del documento sostiene que el modelo tradicional de control- reactivo y limitado- resultó claramente insuficiente para enfrentar los desafíos de gobernanza del país. Por ello planteó la necesidad de un cambio de paradigma hacia un control más proactivo, oportuno y de mayor impacto. En ese marco, se realizó un diagnóstico del Sistema Nacional de Control previo a la reforma, conforme a los siguientes aspectos:

¹¹ Documento emitido por la CGR en febrero de 2021

Diagnóstico del Sistema Nacional de Control antes de la Reforma: El documento realiza un diagnóstico claro y contundente sobre las deficiencias estructurales que aquejaban al Sistema Nacional de Control (SNC), antes de la reforma iniciada en el año 2018. En ese contexto, se identificaron serias limitaciones que comprometían la eficacia y calidad del sistema.

Uno de los problemas más graves era la **cobertura sumamente limitada de las entidades y recursos públicos**. En 2017, de los 740 Órganos de Control Institucional (OCI) existentes a nivel nacional, apenas **141 contaban con jefes contratados directamente por la Contraloría General de la República**. Esto implicaba que la gran mayoría de los OCI dependían funcional y administrativamente de las propias entidades que debían supervisar, lo que comprometía gravemente la imparcialidad y autonomía del control.

Esta dependencia generaba una situación de **vulnerabilidad institucional**, donde los jefes de OCI podían verse influenciados por su vínculo contractual con la entidad auditada. Como consecuencia, se configuraban **incentivos perversos**, al permitir que las entidades sujetas a control tuvieran capacidad de influir – de manera directa o indirecta – sobre quienes debían fiscalizarla.

Esta debilidad resultaba especialmente preocupante en los **gobiernos subnacionales**, donde se concentran altos niveles de corrupción y una gestión pública más expuesta al riesgo. En ese sentido, el documento detalla la cobertura de los OCI en los niveles regional y local **previo a la reforma del Sistema Nacional de Control**, conforme se aprecia en la siguiente imagen:

IMAGEN N°1

CUADRO N° 5:
Cobertura de OCI en los gobiernos subnacionales
(2017)

Tipo de entidad	Jefe-CGR		Jefe-Entidad sujeta a control		Sin OCI/Sin jefe	
	Entidades	Devengado en S/	Entidades	Devengado en S/	Entidades	Devengado en S/
Distrital	62	4 227 546 127	48	1 236 589 606	1568	10 554 199 211
Provincial	55	5 066 405 944	54	1 627 322 136	87	1 431 658 944
Totales	117	9 293 952 070	102	2 863 911 743	1655	11 985 858 155

Elaboración propia.
Fuente: Subgerencia de Desarrollo del SNC de la CGR.

Fuente: Imagen extraída de la publicación de CGR "La Reforma del Control Gubernamental en el Perú: Balance al Trienio de su Implementación".

A pesar de que **109 de las 196 municipalidades provinciales** contaban con un Órgano de Control Institucional (OCI), **solo en 55** de ellas el jefe del OCI era designado y contratado directamente por la Contraloría General de la República, lo que representaba apenas un **28% de cobertura directa**. Este dato es especialmente relevante, dado que las municipalidades provinciales podrían haber funcionado como **plataformas estratégicas**

para extender el control hacia las municipalidades distritales, muchas de las cuales carecen de capacidad técnica y supervisión directa.

La limitada cobertura también se evidenciaba en el accionar general del Sistema Nacional de Control (SNC). A fines de 2017, el SNC tenía bajo su ámbito de supervisión formal a 3,593 entidades públicas. Sin embargo, entre 2008 y 2017 solo el 39% de estas

entidades fue objeto de control simultáneo y el mismo porcentaje recibió control posterior. Esta baja cobertura fue aún más crítica en el ámbito subnacional, donde el riesgo de corrupción y uso ineficiente de recursos es más pronunciado.

Un caso particularmente alarmante fue el de las municipalidades distritales, de las cuales el 71.9% no recibió ninguna auditoría de cumplimiento durante ese periodo, a pesar de haber manejado más de 53 mil millones de soles en ejecución presupuestal. Si bien algunas auditorías se enfocaron en montos significativos del presupuesto, muchas localidades nunca fueron fiscalizadas, lo que pudo haber generado en sus funcionarios una percepción de impunidad frente a actos de corrupción o negligencia.

Esta situación no solo expuso a pérdidas potenciales o efectivas de fondos públicos, sino que también socavó la confianza ciudadana en las instituciones, debilitando los mecanismos de control democrático y afectando la gobernabilidad a nivel local.

IMAGEN N°2

CUADRO N° 6:
Cobertura de auditorías en gobiernos subnacionales 2008-2017

Tipo de entidad	Total	Estado	Cantidad	Porcentaje	Presupuesto ejecutado S/
Municipalidades provinciales	196	Sin control	29	14,8%	2 825 200 680
		Con control	167	85,2%	74 860 683 783
Municipalidades distritales	1678	Sin control	1206	71,9%	53 432 370 920
		Con control	472	28,1%	87 226 186 992

Elaboración propia.
Fuente: Subgerencia de Desarrollo del SNC de la CGR.

Fuente: Imagen extraída de la publicación de CGR "La Reforma del Control Gubernamental en el Perú: Balance al Trienio de su Implementación".

IMAGEN N°3

CUADRO N° 7:
Cobertura de servicios de control simultáneo en gobiernos subnacionales
(2013-JULIO 2017)

Estado	Municipalidades distritales N° de entidades	Municipalidades provinciales N° de entidades
Con control	648	171
Sin control	1030	25
Total general	1678	196
Porcentaje de entidades sin control	61%	13%

Elaboración propia. Fuente: Subgerencia de Desarrollo del SNC de la CGR.

Fuente: Imagen extraída de la publicación de CGR "La Reforma del Control Gubernamental en el Perú: Balance al Trienio de su Implementación".

Durante el periodo 2008-2017, la estrategia del control gubernamental se basó predominantemente en **criterios presupuestales** y mantuvo un **enfoque centralista**, priorizando la supervisión de entidades con mayores asignaciones de recursos. Como consecuencia, **numerosas entidades públicas con presupuestos reducidos**, en particular los **gobiernos locales**, quedaron fuera del alcance de los servicios de control.

Esta situación generó **vacíos críticos en la fiscalización del gasto público**, debilitando los mecanismos de prevención de la corrupción y reduciendo la capacidad del Estado para garantizar un uso eficiente y transparente de los recursos en los niveles más cercanos a la ciudadanía.

Proyección para la Mejora: La Reforma del Control Gubernamental y su Futuro:

Frente al diagnóstico expuesto, la reforma impulsada por la CGR se plantea como una **reingeniería integral del Sistema Nacional de (SNC)**. Su objetivo es construir un sistema **preventivo, oportuno, eficiente y con mayor cobertura**, que permita enfrentar con mayor eficacia los desafíos en materia de fiscalización y lucha contra la corrupción.

Uno de los ejes fundamentales de esta transformación es el **fortalecimiento de la cobertura y especialización del control gubernamental**.

Desde la década pasada, la presencia de la CGR en los Órganos de Control Institucional (OCI) era claramente limitada: el número de auditores o especialistas asignados era reducido y menos de la mitad de los OCI contaba con un jefe contratado directamente por la Contraloría, lo que comprometía la independencia y efectividad del control.

La **Ley N.º 30742**, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, vigente desde el 29 de marzo de 2018, **marcó un punto de inflexión** al establecer un proceso progresivo, obligatorio y sujeto a disponibilidad presupuestal¹² para incorporar funcional y laboralmente a los OCI dentro de la estructura de la CGR. Esta medida busca asegurar la **autonomía funcional, técnica y administrativa** de los órganos de control en todas las entidades públicas, permitiendo una supervisión más profesional e imparcial.

De lo expuesto, se concluyen los siguientes puntos:

- a) El diagnóstico realizado por la Contraloría General de la República evidencia que, antes de la reforma de 2018, el Sistema Nacional de Control (SNC) presentaba debilidades estructurales significativas: cobertura limitada, alta dependencia funcional de los órganos de control respecto a las entidades auditadas y un

¹² Ver Pág. 68 de la publicación de CGR "La Reforma del Control Gubernamental en el Perú: Balance al Trienio de su Implementación".

enfoque centralista basado principalmente en criterios presupuestales. Estas deficiencias propiciaban espacios de impunidad, especialmente en los gobiernos subnacionales, donde numerosas municipalidades nunca fueron auditadas pese al manejo significativo de recursos públicos.

- b) Frente a esta realidad, la reforma del control gubernamental se constituye como una respuesta necesaria y urgente, orientada a construir un sistema más autónomo, preventivo, descentralizado y con mayor capacidad de impacto en la gestión pública y la lucha contra la corrupción.
- c) En el contexto de incorporación del personal seleccionado mediante los Concursos Públicos de Méritos (CPM) N° 01-2022-CG, N° 04-2022-CG, N° 07-2022-CG, N° 01-2023-CG, N° 02-2023-CG y N° 01-2024-CG, respondió a una acción estratégica prevista en el marco del fortalecimiento del Sistema Nacional de Control. Estos profesionales superaron procesos altamente competitivos y han demostrado experiencia, capacidad técnica y un compromiso sostenido con las funciones de control gubernamental, alineándose con los objetivos institucionales de la Contraloría General de la República.

Por esta razón, planteamos que se respalde y garantice la continuidad funcional de este personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, con vínculo laboral a plazo indeterminado, conforme lo establece la normativa vigente. Este reconocimiento no solo constituye un acto de justicia laboral, sino que representa un paso esencial para consolidar un sistema de control sólido, profesional e independiente, capaz de afrontar los desafíos de la gestión pública y de la lucha contra la corrupción a nivel nacional.

Para sustentar que la incorporación de este personal responde a una planificación institucional y no a una necesidad temporal o coyuntural, se puede citar la publicación: “**LA REFORMA DEL CONTROL GUBERNAMENTAL, Balance y perspectivas al quinquenio de su implementación (2018–2022)**”¹³⁹, elaborada por la Contraloría General de la República del Perú y publicada en febrero de 2023. Este documento presenta un análisis detallado de los avances y desafíos en la implementación de la reforma institucional iniciada en 2018 con la Ley N.º 30742, orientado a transformar la Contraloría en una entidad más eficiente, preventiva y transparente.

IMAGEN N°4

4.5 Rediseño organizacional de la Entidad de Fiscalización Superior: hacia una descentralización administrativa

Al inicio del proceso de reforma estructural del control gubernamental, el Sistema Nacional de Control (SNC) estaba conformado por la Contraloría General de la República, las Oficinas de Control Institucional –que dependían administrativamente de las entidades auditadas– y las Sociedades de Auditoría (SOA) –entidades privadas dedicadas a desarrollar las auditorías financieras de las entidades seleccionadas para auditar la Cuenta General de la República, que eran contratadas por las propias entidades auditadas–. En ese momento, la cantidad de funcionarios y servidores públicos que trabajaban en el sistema nacional de control ascendía a 8733, de los cuales 2885 eran personal de la Contraloría y el resto correspondía a las entidades auditadas.

En la actualidad, producto de la reforma, el SNC cuenta con 8441 funcionarios, de los cuales 4784 son personal de la Contraloría. Además, las SOA ya no son contratadas por cada entidad auditada sino por la propia CGR. Asimismo, al cierre del año 2024, cuando concluya el proceso de absorción administrativa de las OCI en todo el Estado, ellas serán órganos desconcentrados de la Contraloría, conformadas por personal del máximo órgano de control. Así, la planilla de esta Entidad de Fiscalización Superior ascenderá a unos 8 mil funcionarios y servidores, mientras que en las OCI no habrá personal de la entidad, solo profesionales de la Contraloría. Esta implementación tiene como objetivo lograr la absoluta autonomía e independencia con respecto a la entidad auditada.

Balance y perspectivas al quinquenio de su implementación [2018–2022] 115

En este sentido, dado el crecimiento de las operaciones de la Contraloría General y la implementación de la nueva carrera del auditor gubernamental, que en materia de recursos humanos hará que sea una institución dual con dos regímenes laborales coexistiendo, uno para auditores gubernamentales y otro para el staff a través del servicio civil, se requiere repensar el modelo organizacional administrativo y las competencias

de cada una de las dos vicecontralorías, así como descentralizar la gestión de los recursos institucionales, a través de por lo menos tres unidades ejecutoras (una por cada macroregión: norte, centro y sur) que permitan mayores niveles de especialización, eficiencia y celeridad en la gestión. El objetivo final es garantizar el logro de metas institucionales cada vez más complejas y de mayor alcance e impacto en la ciudadanía.

Fuente: Imagen extraída de la publicación de CGR “LA REFORMA DEL CONTROL GUBERNAMENTAL, Balance y perspectivas al quinquenio de su implementación (2018–2022)”

- d) Del análisis del texto extraído de la publicación titulada “*La Reforma del Control Gubernamental. Balance y perspectivas al quinquenio de su implementación (2018–2022)*”, se verifica que la reforma estructural del Sistema Nacional de Control (SNC) ha respondido a un proceso sostenido y planificado de fortalecimiento institucional por parte de la Contraloría General de la República. Al inicio de dicho proceso, el Sistema Nacional de Control estaba conformado por 8,733 colaboradores, de los cuales tan solo 2,885 pertenecían a la Contraloría, mientras que el resto de personal era contratado directamente por las entidades auditadas. Para el año 2022, esta situación ya había variado considerablemente: 4,784 colaboradores formaban parte de la planilla de la Contraloría. Además, conforme a lo proyectado en dicha publicación institucional, al cierre del año 2024 —culminada la absorción de las Oficinas de Control Institucional (OCI) como órganos desconcentrados— se estimaba que la entidad contará con alrededor de 8,000 colaboradores bajo la exclusiva contratación de la Contraloría General de la República. Esta transformación institucional no se explica por una necesidad temporal o coyuntural, sino por el cumplimiento de una estrategia diseñada para asegurar la autonomía e independencia funcional del ente de control frente a las entidades auditadas, consolidando así una estructura organizacional más eficiente, especializada y orientada al logro de metas de alto impacto en la ciudadanía.

- e) En concordancia con el Plan de Fortalecimiento Institucional previamente mencionado, la Contraloría General de la República aprobó modificaciones a su
- f) Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) con el fin de ampliar su capacidad operativa y funcional a nivel nacional, especialmente en lo relativo al número de auditores y personal destinado al control gubernamental. Es así como, mediante la Resolución de Contraloría N° 229-2021-CG, publicada el 27 de octubre de 2021¹⁴, la entidad estableció un total de 7,412 trabajadores autorizados. Posteriormente, mediante la Resolución de Contraloría N° 015-2023-CG, de fecha 16 de enero de 2023¹⁵, el número total de trabajadores autorizados se incrementó a 8,105 para febrero de 2023. Seguidamente, mediante Resolución de Contraloría N° 283-2024-CG, de fecha 20 de junio de 2024¹⁶, el número total de trabajadores autorizados se incrementó a 9,279 para junio de 2024. Cabe resaltar que ninguno de estos CAP contempló plazas bajo contratos sujetos a modalidad, **lo que pone en evidencia que no se trataba de incrementos transitorios sino de necesidades permanentes de personal.**

Resulta especialmente relevante señalar que ninguno de estos CAP contempló plazas para contratos sujetos a modalidad, lo cual pone en evidencia que las contrataciones efectuadas bajo dicha modalidad no respondieron a un incremento excepcional y temporal de actividades, sino a una necesidad permanente de la entidad. Asimismo, este crecimiento cuantificable en el CAP Provisional demuestra que la contratación de personal no respondió a hechos fortuitos ni extraordinarios, sino a un incremento progresivo, estructural y planificado de personal, ejecutado como parte de una política institucional de expansión funcional.

- g) Esta estrategia del anterior párrafo, demuestra que el fortalecimiento no fue un proceso inesperado, temporal ni ocasional. En el documento titulado “La Reforma del Control Gubernamental. Balance al trienio de su implementación”, publicada por la propia entidad en 2021, y en las páginas del 25 al 35, capítulo 1 relacionado al diagnóstico del sistema nacional de control antes de la reforma, se destaca como una problemática la baja cobertura de control, señalando lo siguiente: “Respecto al alcance del ejercicio de control gubernamental en términos de cobertura de los órganos de control institucional (OCI) a nivel nacional, en el 2017, de los 740 OCI existentes, solo 141 tenían un jefe perteneciente a la planilla de la Contraloría General de la República.

14

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2338866/Resoluci%C3%B3n%20de%20Contralor%C3%ADa%20N%C2%B0%20229-2021-CG.pdf.pdf?v=1635443148>

15 <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/3844773-015-2023-cg>

16 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6524957/5688923-resolucion-de-contraloria-n-283-2024-cg.pdf?v=1719323374>.

En lo referente al presupuesto, a través de las Leyes de Presupuesto de los años fiscales 2022, 2023 y 2024 —Ley N.º 31365¹⁷, Ley N.º 31638¹⁸ y Ley N.º 31953¹⁹, respectivamente— se otorgó a la Contraloría General de la República una excepción expresa a lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de cada ley, con el objetivo primordial de garantizar la implementación de la Ley N.º 30742. **Esta excepción permitió la incorporación progresiva de personal proveniente de los Órganos de Control Institucional (OCI), así como la contratación de nuevos trabajadores, tanto para fortalecer la entidad como para incorporar personal del Programa de Formación e Incorporación de Nuevos Talentos en Control Gubernamental.**

- f) La desvinculación de manera arbitraria ejecutada entre el 31 de diciembre de 2024 y el 31 de marzo de 2025 por la entidad a pesar de que la incorporación del personal fue resultado de un proceso planificado, estratégico y fundamental para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Control (SNC), carece de toda justificación técnica y legal, y revela una intención deliberada de desarticular el avance sostenido y las mejoras institucionales que se han consolidado durante años. Tal acción atenta directamente contra la autonomía, la continuidad funcional y la eficacia del proceso de fortalecimiento institucional, poniendo en grave riesgo la integridad del control gubernamental y minando la confianza ciudadana en las instituciones encargadas de supervisar la gestión pública.

Además, constituye un retroceso significativo que debilita alarmantemente los avances alcanzados en el Sistema Nacional de Control (SNC). La incorporación progresiva y planificada de profesionales bajo contratación directa de la Contraloría ha sido un pilar fundamental para asegurar la independencia, imparcialidad y calidad técnica de las auditorías y supervisiones realizadas. Eliminar a estos profesionales socava las capacidades técnicas y operativas esenciales para enfrentar los crecientes desafíos de la gestión pública y la lucha contra la

¹⁷ “**CUADRAGÉSIMA.**

Exceptuase a la Contraloría General de la República, durante el Año Fiscal 2022, de lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente ley, a fin de garantizar la implementación de la Ley 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, con la incorporación del personal de los órganos de control institucional de las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales y entidades de tratamiento empresarial, empresas públicas en el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), Fondos y otros similares sujetos al Sistema Nacional de Control, a la Contraloría General de la República, de manera progresiva, la incorporación de nuevo personal para el fortalecimiento de la entidad y la incorporación de nuevo personal del Programa de Formación e Incorporación de Nuevos Talentos en Control Gubernamental.

¹⁸ “**VIGÉSIMA SÉTIMA. -**

Se exceptúa a la Contraloría General de la República, durante el Año Fiscal 2023, de lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente ley, a fin de garantizar la implementación de la Ley 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, con la incorporación del personal de los órganos de control institucional de las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales y entidades de tratamiento empresarial, empresas públicas en el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), Fondos y otros similares sujetos al Sistema Nacional de Control, a la Contraloría General de la República, de manera progresiva, la incorporación de nuevo personal para el fortalecimiento de la entidad y la incorporación de nuevo personal del Programa de Formación e Incorporación de Nuevos Talentos en Control Gubernamental”.

¹⁹ “**DÉCIMA SÉPTIMA.**

Se exceptúa a la Contraloría General de la República, durante el Año Fiscal 2024, de lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente ley, a fin de garantizar la implementación de la Ley N° 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, con la incorporación del personal de los órganos de control institucional de las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales y entidades de tratamiento empresarial, empresas públicas en el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), Fondos y otros similares sujetos al Sistema Nacional de Control, a la Contraloría General de la República, de manera progresiva, la incorporación de nuevo personal para el fortalecimiento de la entidad y la incorporación de nuevo personal del Programa de Formación e Incorporación de Nuevos Talentos en Control Gubernamental”.

corrupción. Este debilitamiento estructural se refleja de manera preocupante en el Plan Operativo Institucional (POI) para el año 2025, donde se proyecta una drástica disminución en las metas de los servicios de control: de 50,000 servicios programados en años anteriores a tan solo 13,983, lo que representa una reducción superior al 70%. Esta caída en la capacidad operativa del SNC deja desprotegida la institucionalidad frente al incremento de riesgos de corrupción y debilita los mecanismos de control que garantizan el buen uso de los recursos públicos. Urge reconsiderar esta medida y fortalecer el rol de la Contraloría como ente técnico, autónomo y garante de una gestión pública íntegra y eficiente.

IMAGEN N° 5

METAS ANTERIORES				
Incremento de metas de los servicios de control establecidas en los PNC correspondiente a los años 2021, 2022, 2023 y 2024				
Órgano Desconcentrado /Unidad Orgánica responsable	METAS ANUALES			
	PNC 2021	PNC 2022	PNC 2023	PNC 2024
	Servicios de control	Servicios de control	Servicios de control	Servicios de control
CGR (Órganos de Línea)	24853	38212	45010	50000

METAS ACTUALES	
SERVICIOS DE CONTROL PROGRAMADOS - 2025	
Servicios de Control	Primera modificación del POI 2025
Posterior	103
Simultáneo	13,740
Previo	140
TOTAL	13,983

Fuente: Sistema de Control Gubernamental – SCG interno
(* No se incluye acciones de Oficio Posterior que son consideradas No Planificadas)

Fuente: Sistema de Control Gubernamental – SCG interno.

Este desmantelamiento no solo compromete la continuidad de procesos clave, sino que también genera una pérdida de institucionalidad que puede traducirse en un aumento de la vulnerabilidad frente a prácticas irregulares, una reducción significativa en la calidad del control y una erosión profunda de la confianza pública. En suma, esta medida obstaculiza el avance hacia un sistema de control fortalecido, autónomo y con mayor impacto social, contrariando los objetivos fundamentales de la reforma del SNC y afectando directamente la transparencia y calidad del gasto público.

Esta medida es indispensable para garantizar la continuidad funcional del personal altamente calificado y comprometido, elemento esencial para asegurar la independencia, especialización y eficacia del control gubernamental, en estricta concordancia con los objetivos y principios de la reforma institucional.

II.3 FUNDAMENTOS JURÍDICOS APLICABLES:

1. **Derecho al trabajo (art. 22 de la Constitución Política del Perú).**
El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
2. **Principio de igualdad ante la ley (art. 2, inciso 2 de la Constitución)**
Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.
3. **Principios que regulan la relación laboral (art. 26 de la Constitución)**
En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.
4. **Derecho a la estabilidad laboral (art. 27 de la Constitución)**
La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
5. **Derecho a la sindicación y libertad sindical (art. 28 de la Constitución)**
El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:
 1. Garantiza la libertad sindical.
 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.
6. **Derecho a la salud (art. 7 de la Constitución)**
Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.
7. **Protección al trabajo y la maternidad (art. 23 de la Constitución)**
El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.
El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

8. Tribunal Constitucional – STC N.º 1124-2001-AA/TC²⁰

“Los contratos sujetos a modalidad tienen un carácter excepcional y deben responder a una causa objetiva y específica que los justifique. De lo contrario, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”

9. Tribunal Constitucional – STC N.º 02032-2015-PA/TC

“El contrato de trabajo a plazo fijo es de naturaleza transitoria y excepcional, por lo que, si se utiliza para encubrir una necesidad permanente del empleador, se configura un fraude a la ley.”

10. Tribunal Constitucional – STC N.º 05057-2013-PA/TC

“La estabilidad laboral constituye una manifestación del derecho al trabajo, y su protección debe ser reforzada cuando se advierte el uso fraudulento de contratos temporales para evitar reconocer derechos laborales.”

11. Corte Suprema – Casación Laboral N.º 13519-2015-Lima.

“La falta de sustento o justificación de la causa objetiva en un contrato modal genera que la relación laboral se considere a plazo indeterminado, con el consiguiente derecho del trabajador a la estabilidad laboral.”

12. Corte Suprema – Casación Laboral N.º 11256-2017-Lima

“Cuando el contrato a plazo fijo se renueva varias veces sin justificación objetiva, se presume que se está utilizando para simular una relación indefinida, configurándose fraude.”

13. Sentencia del Tribunal Constitucional – Exp. N.º 02032-2015-PA/TC

“En el marco del respeto a los derechos fundamentales laborales, el presupuesto institucional no puede justificar el despido de trabajadores, más aún si se trata de personas protegidas por la Constitución, como mujeres embarazadas o personas con discapacidad.”

14. Sentencia del Tribunal Constitucional – Exp. N.º 05057-2013-PA/TC

“La falta de recursos económicos o la reorganización administrativa del empleador no constituyen causales objetivas suficientes para desconocer los derechos laborales adquiridos.”

15. Resolución de Intendencia N.º 835-2020-SUNAFIL/ILM

²⁰ Exp. N.º 1124-2001-AA/TC del 11 de julio de 2002

“La imposibilidad presupuestal para cumplir obligaciones laborales es responsabilidad de la entidad pública y sus funcionarios competentes; no se puede trasladar esta carga al trabajador, quien no tiene control de la gestión presupuestaria.

16. Resolución de Subintendencia N.º 159-2025-SUNAFIL/IRE-TAC/SISA

“La Contraloría General de la República ejerce el control gubernamental, teniendo presente que en el artículo 6 y el literal b) del artículo 9 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Ley n.º 27785, constituye un proceso integral y tiene por principio el carácter permanente, tiene una

naturaleza continua y perdurable del control como instrumento de vigilancia de los procesos y operaciones de la entidad. Ello denota que las acciones de control que ejerce la CGR, en el ámbito de su competencia, no son de naturaleza temporal, sino de carácter permanente”.

(...)

De acuerdo a ello, queda acreditado que el control concurrente es un servicio de control simultáneo que ejecuta la Contraloría General de la República, y por ende es de carácter permanente; por lo que, al tener presente que la Ley N° 31358, es para realizar control concurrente, queda acreditado que no sería una actividad temporal, sino permanente; más aún que en dicha Ley no establece un plazo de vigilancia; por lo que, al ser uno de los servicios permanentes del sujeto responsable; los trabajadores afectados debieron ser considerados trabajadores a plazo indeterminado y no haberlos contratado con contratos sujetos a modalidad

(...)

17. Corte Suprema – Casación Laboral N° 1817-2004-Puno²¹.

“El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada.”

III.EFECTOS DE VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL

Lo dispuesto en la presente norma permitirá dar mejor cumplimiento a los objetivos de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, así como reforzará la capacidad de control prevista en la Ley N° 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control; esto es, propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control

²¹ Corte Suprema de Justicia de la República Sala Constitucional y social, Casación N° 1817-2004, Puno <https://pderecho.pe/limites-explicitos-implicitos-derecho-contratacion-contrato-trabajo-casacion-1817-2004-puno/>, de fecha 11 de julio del 2006.

gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y

resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación.

IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO:

La presente ley no genera nuevos gastos para el erario público, ya que no implica la creación de nuevas plazas ni el otorgamiento de beneficios económicos adicionales. Su alcance se limita a disponer a la reincorporación de trabajadores que pertenecieron a la Contraloría General de la República y reconocerles el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y a establecer el carácter de contrato a plazo indeterminado para dicho personal, cuyas remuneraciones ya forman parte del presupuesto de la misma institución CGR, garantizando así su estabilidad laboral, retención del talento y mayor eficiencia organizacional.

Esta medida permitirá a la Contraloría General de la República mantener a profesionales con experiencia, compromiso, eficiencia técnica y conocimiento profundo de los procesos internos, lo que impactará positivamente en la lucha contra la corrupción y en la mejora continua de la gestión pública.

Reconocer la continuidad funcional de estos trabajadores representa una decisión estratégica para consolidar el SNC. Garantiza el aprovechamiento de capacidades instaladas, refuerza la presencia territorial de la CGR, permite dar cumplimiento al mandato de la Ley N.º 30742 (Ley de Fortalecimiento de la Contraloría), y responde a las propias metas proyectadas en el Plan Estratégico Institucional 2022–2024 y el restablecimiento de las metas del año 2025

Asimismo, esta ley responde al principio de mérito, pues se aplica exclusivamente a trabajadores que han superado rigurosos procesos de evaluación y selección a nivel nacional.

Cabe resaltar que, este presupuesto no representa un gasto nuevo, sino la necesidad real para la continuidad operativa del personal existente dentro del Cuadro para Asignación de Personal (CAP), alineado a los estándares y procedimientos de la entidad.

Por lo tanto, se concluye que, en cuanto a fundamentos de impacto institucional y fiscal, la implementación de la presente ley no exige recursos adicionales al Estado, dado que el presupuesto requerido ya se encuentra contemplado dentro de las arcas financieras de la entidad. En ese sentido, no se generan nuevas obligaciones presupuestales y se mantiene el equilibrio fiscal de la Nación.

Al respecto de los recursos de financiamiento con los que cuenta la Contraloría General de la República, mediante carta de fecha 05 de mayo de 2025 de la Gerencia de Comunicación Corporativa de la Unidad de Transparencia²² de la CGR, en respuesta a la solicitud de

acceso a la información por transparencia, la CGR informa que mediante memorando N° 000345-2025-CG/SESNC de **la Subgerencia de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Control**, indica textualmente que, “(...)de acuerdo a lo señalado por la Subgerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de inversiones (de la CGR) al 25 de abril de 2025, se tiene un saldo de S/ 2,498'177,732.94, el cual se encuentra pendiente de ser transferido a la CGR (...) en el marco de la Ley N° 31358 (...) y modificatoria por la Ley N° 3218, vigente a partir de 1 de enero de 2025 (...)”.

Así mismo, cabe precisar que, mediante carta de fecha 06 de mayo de 2025 de **la Subgerencia de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Control**²³ de la CGR, en respuesta a una solicitud de acceso a la información por transparencia, la CGR informa que el monto total de los saldos pendientes de transferir a los que se refiere la Directiva N° 003-2024-CG/GMPL aprobado por la R.C. N° 168-2025- CG, es de S/ 956'059,766.33, al respecto de los fondos de las “(...) transferencias que facilitan las entidades para atender los requerimientos de financiamiento (...) del Control Concurrente. Dichos marcos normativos fueron aprobados por Resoluciones de Contraloría²⁴ RC. N°. 167-2025-CG y RC. N°168-2025-CG.

La continuidad funcional de estos trabajadores representa una decisión estratégica para consolidar el Sistema Nacional de Control (SNC) con la reposición de personal profesional capacitado, cuyo costo se financia también mediante las transferencias del 0.6% que financian los servicios de control gubernamental, mediante un régimen de transferencias de recursos económicos o recaudación que realiza o realice en el futuro la Contraloría General de la República por mandato de la Ley 31358 (Ley de Expansión del Control Concurrente). Por todo ello, repetimos, la aplicación de la presente iniciativa legislativa no irroga gasto al Estado.

Esta contribución, garantiza el aprovechamiento de capacidades instaladas, refuerza la presencia territorial de la CGR, permite dar cumplimiento al mandato de la Ley N.º 30742

²² Carta de la Gerencia de Comunicación Corporativa de la Unidad de Transparencia de la CGR, de fecha 05 de mayo de 2025 (10: 10 am), de respuesta a la usuaria Noemi Isabel Herrera Salazar, en donde dicha Subgerencia de Seguimiento y evaluación, en respuesta al pedido por transparencia al acceso a la información, comunica el memorando N° 000345-2025-CG/SESNC de la Subgerencia de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Control, en el marco de la Ley N° 31358 (...) y modificatoria por la Ley N° 3218, vigente a partir de 1 de enero de 2025 (...)”.

²³ Carta la Subgerencia de Seguimiento y evaluación de la CGR, de fecha 06/5/2025 (10:08 am) de respuesta a la usuaria Janet Úrsula Sanchez Coronado, en donde dicha Subgerencia de Seguimiento y evaluación, en respuesta al pedido por transparencia al acceso a la información, comunica acerca del saldo por transferir, en el marco de las Resoluciones RC. N°. 167-2025-CG y RC N°. 168-2025-CG, publicadas en el diario el Peruano el 25/4/2025 marcos normativos para la aplicación de las modificaciones en la Ley 32187.

²⁴ Resoluciones de Contraloría General de la República RC. N°. 167-2025-CG y RC N°.168-2025-CG, publicadas en el diario el Peruano el 25/4/2025: Marcos normativos para la aplicación de las modificaciones en la Ley N° 32187, mediante las cuales “facilitan a las entidades atender los requerimientos de financiamiento (...) del Control Concurrente “de la CGR.

(Ley de Fortalecimiento de la Contraloría), y responde a las propias metas proyectadas en el Plan Estratégico Institucional 2022–2024 y el restablecimiento de las metas del Plan Nacional de Control (PNC) del año 2025.

V-RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene vinculación directa con las políticas de estado de eficiencia y transparencia, específicamente, con la política N° 24 en los siguientes términos:

“24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente

Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. (...)”

VI. AGENDA LEGISLATIVA:

Asimismo, respecto a la agenda legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025, del congreso de la república, aprobada mediante resolución legislativa 006-2024-2025-CR, la presente iniciativa legislativa tiene relación los temas 60, 65 y 95 en los siguientes términos:

14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO

TEMA 60. DERECHO COLECTIVO AL TRABAJO

TEMA 65. SOBRE EL CESE EN RELACIONES LABORALES.

26. PROMOCIÓN DE LA ÉTICA Y LA TRANSPARENCIA, Y ERRADICACIÓN DE LA CORRUPCIÓN, EL LAVADO DE DINERO, LA EVASIÓN TRIBUTARIA Y EL CONTRABANDO EN TODAS SUS FORMAS.

TEMA 95. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.