



**PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA
OPERATIVIDAD DE LOS SERVICIOS DE
CONTROL DE LA CONTRALORIA GENERAL
DE LA REPUBLICA A NIVEL NACIONAL CON
RECURSO HUMANO EVALUADO Y
CALIFICADO**

El Grupo Parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ – VOCES DEL PUEBLO – BLOQUE MAGISTERIAL** a iniciativa del Congresista **Elías Varas Meléndez**, en uso de las facultades conferidas por los artículos 102° numeral 1), y 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

**PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA OPERATIVIDAD DE LOS SERVICIOS DE
CONTROL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA A NIVEL NACIONAL
CON RECURSO HUMANO EVALUADO Y CALIFICADO**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto garantizar la operatividad de los servicios de control de la Contraloría General de la República a través de la reincorporación excepcional de trabajadores que ingresaron a laborar mediante concurso público y después fueron desvinculados, despedidos o cesados, del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, en la modalidad de plazo indeterminado. Aplicable exclusivamente a quienes ingresaron 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, convocados por la Contraloría General de la República.

Artículo 2. Finalidad

La presente ley tiene por finalidad fortalecer el ejercicio del control gubernamental en el marco del Sistema Nacional de Control, asegurando la supervisión, fiscalización y verificación de la correcta aplicación de las políticas públicas y del uso eficiente, ético y legal de los recursos y bienes del Estado. Asimismo, busca garantizar la continuidad operativa y funcional de la Contraloría General de la República y sus órganos desconcentrados, promoviendo una gestión pública transparente, eficaz y orientada a resultados, así como la sostenibilidad del talento humano especializado para tales fines.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplica, con carácter excepcional, a los trabajadores que hubiesen sido contratados por la Contraloría General de la República en cualquiera de sus sedes a nivel nacional o en los Órganos de Control Institucional, y que cumplan de manera concurrente con los siguientes requisitos objetivos:

- a) Haber ingresado 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, convocados por la Contraloría General de la República.
- b) Haber desempeñado labores efectivas en la Contraloría General de la República o en sus órganos desconcentrados, incluyendo los Órganos de Control Institucional, en funciones de naturaleza operativa, técnica o especializada de control gubernamental.
- c) Quedan excluidas expresamente de los alcances de esta ley aquellas personas que:
 - Firmaron acuerdos de mutuo disenso o presentada renuncia expresa y fehaciente;
 - Fueron sancionadas por faltas administrativas o disciplinarias graves mediante resolución debidamente motivada y notificada antes del acto de cese;
 - Fueron condenadas o se encuentren con medida de suspensión, separación o impedimento por procesos judiciales en materia penal, violencia familiar o corrupción.

Artículo 4. Financiamiento

El financiamiento para la reincorporación de los trabajadores comprendidos en el régimen establecido en la presente ley se efectuará con cargo al presupuesto ya asignado en el marco de la Ley N.º 31358, Ley de Expansión del Control Concurrente, y sus modificatorias, incluyendo la Ley N.º 31500, la Resolución N.º 139-2023-CG y la Ley N.º 32187.

En virtud de dichas disposiciones, las entidades auditadas por la Contraloría General de la República están facultadas a destinar hasta el 0.6 % del valor total de las inversiones públicas.

En este marco, el Ministerio de Economía y Finanzas podrá deducir del monto total destinado al control concurrente, el presupuesto necesario para financiar las reincorporaciones establecidas por esta ley, sin generar gasto adicional al Tesoro Público. Asimismo, el MEF emitirá la normativa complementaria necesaria para garantizar el cumplimiento de este financiamiento, resguardando el equilibrio presupuestal y fiscal del Estado.

La Entidad auditada destinará fondos para ejecutar ese servicio de la Contraloría, y deberá transferir a la contraloría para ese fin, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario de la publicación de dicha inversión pública o a los treinta (30) días calendario de haber sido solicitado por la Contraloría.

DISPOSICIONES FINALES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. – Reincorporación

La Contraloría General de la República tomará las acciones administrativas correspondientes para la aplicación de la presente ley en un plazo máximo de tres (03) meses bajo responsabilidad, respetando la plaza o uno similar, lugar que fue materia de las convocatorias.

Vencido el plazo la Contraloría General de la República a través del funcionario competente tiene un plazo de 30 días hábiles para emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reincorporación excepcional de trabajadores que fueron desvinculados, después que fueron solicitados. Vencido el plazo de manera excepcional serán aprobados sin necesidad requerir algún documento o trámite adicional.

SEGUNDA. – Criterios de prioridad

Para efectos de la reincorporación progresiva, se considerarán los siguientes criterios de prioridad:

- 1) Criterios de protección laboral especial: Personal con discapacidad, mujeres gestantes, madres en período de lactancia.
- 2) Criterios de salud: Personal con tratamientos oncológicos en curso o en tratamiento durante el despido.
- 3) Criterio de carga familiar: personal con un hijo o más hijos menores a 10 años.
- 4) Criterios de mérito y desempeño (I): Postores con mayor puntaje final en el Concurso Público de Méritos, por tipo de plaza o código.
- 5) Criterios de mérito y desempeño (II): Calificaciones promedio más altas en los cursos internos obligatorios, dictados durante el primer mes del período de prueba.
- 6) Criterios de cumplimiento formativo: Aprobación completa de los cursos internos obligatorios dictados por la entidad.
- 7) Antigüedad funcional en servicios de control o apoyo directo al control gubernamental.
- 8) Condición actual de vulnerabilidad sobrevenida (nueva discapacidad, gestación o lactancia).

- 9) Criterios sindicales: Miembros de la Junta Directiva del Sindicato Único de Trabajadores del régimen 728 a plazo determinado (SUNCGR).
- 10) Personal técnico o administrativo de apoyo.
- 11) Otros trabajadores no incluidos en los numerales precedentes.
- 12) Exclusión temporal: Personal con sanción disciplinaria vigente, hasta que se cumpla el período de la sanción impuesta.

TERCERA. – Vigencia de la norma

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

Lima, 12 de agosto del 2025



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/08/2025 11:30:57-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Bias
Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/08/2025 12:50:08-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/08/2025 11:29:36-0500



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAMA Victor Raul
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/08/2025 11:57:17-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/08/2025 12:04:07-0500



Firmado digitalmente por:
BERMEJO ROJAS Guillermo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/08/2025 13:34:01-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/08/2025 12:36:43-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/08/2025 13:24:59-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES:

Pérdidas ocasionadas por prácticas corruptas e irregularidades en el Perú

La corrupción y la inconducta funcional continúan siendo uno de los problemas estructurales más graves que enfrenta el Estado peruano, generando no solo un colosal perjuicio económico, sino también el progresivo deterioro de la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

Según estimaciones oficiales presentadas por la Contraloría General de la República, durante el año 2023 las pérdidas ocasionadas por prácticas corruptas e irregularidades funcionales alcanzaron los S/ 24 268 millones, lo que representa el 12.7% del presupuesto público ejecutado en dicho periodo.

El análisis por niveles de gobierno muestra una problemática transversal:

- Gobierno Nacional: S/ 11 992 millones (11.3%)
- Gobiernos Regionales: S/ 7615 millones (15.4%)
- Gobiernos Locales: S/ 4660 millones (13.1%)

Asimismo, las áreas más impactadas son las de mayor relevancia para el desarrollo del país:

- Inversión pública: S/ 8963 millones perdidos (17.5%)
- Abastecimiento: S/ 8836 millones (17.2%)
- Recursos humanos: S/ 6469 millones (7.3%)

El problema no es solamente presupuestal, sino profundamente institucional. A lo largo del año 2023, los órganos de control posterior identificaron a 9338 funcionarios con presunta responsabilidad en actos de corrupción o inconducta funcional, de los cuales 4030 tendrían responsabilidad penal, cifra que refleja la grave impunidad que aún prevalece en la administración pública.

Por otro lado, el uso indebido de herramientas como la fragmentación de órdenes de compra y servicios por debajo de las 8 UIT ha generado un gasto de más de S/ 19 000 millones sin mecanismos efectivos de fiscalización previa. Solo en consultorías, se estima un gasto anual entre S/ 6000 y S/ 7000 millones, cifra que ha crecido 15% en un solo año

y que representa casi la mitad de la brecha de pobreza del país. Esta situación es inaceptable en un Estado que enfrenta desafíos fiscales y sociales de gran envergadura.

Regiones como Piura, Cusco, Áncash, Callao y La Libertad concentraron pérdidas superiores a los S/ 1000 millones cada una, lo que pone de manifiesto que la corrupción no es un fenómeno aislado, sino un patrón sistémico que requiere ser enfrentado mediante reformas legislativas firmes, articuladas y sostenidas.

Incongruencia entre la reducción de metas de Contraloría y el incremento del gasto público

La Contraloría, como ente encargado del control gubernamental, viene incrementando sus acciones de control año a año, tal como se evidencia en los Planes Nacionales de Control de los años 2022 (Resolución N° 276-2022-CG) ; PNC año 2023 (Res. N° 413-2022-CG y Res. N° 292-2023-CG) y PNC año 2024 (Res. N° 428-2023-CG del 20-12-2023), con un crecimiento promedio del 27 % anual.

En el año 2022 la Contraloría General de la República realizó 38,212 servicios de control; el 2023 programo 45, 010 servicios de control; en el año 2024 un total de 30,204 servicios de control previendo realizar 50,000 servicios de control; en el año 2025 inicialmente fue planeado con 50,000 servicios de control, pero el contralor lo redujo inicialmente a 13,983, lo que significa una reducción del -73% que constituye una acción de la alta dirigencia antitécnica, puesto que la cantidad de contrataciones públicas ha crecido, el monto contratado ha subido. Finalmente aumento a 30,408 pero este ultimo dato de la Resolución de PCN N° 022-2025-CG incluye los servicios externos de las instituciones de la Sociedad de Auditoria.

El crecimiento al interno de la CGR venia con un crecimiento en cantidad de servicios de control del +53% del año 2022 al año 2023; incremento del +17% del 2023 al 2024, en el año 2025 de 50,000 a 13,983 servicios de control para todo el año 2025, lo cual significa que, redondeando para la opinión pública, es similar a decir que redujo las metas aproximadamente a tres cuartas partes del valor original, o que es lo mismo decir en un - 75%, o , es el 25% del total del Plan Nacional de control inicial en el país.

Al respecto debemos advertir en primer lugar, que el Plan Nacional de Control del año 2025 es un instrumento aprobado por el propio empleador, es decir, por la misma CGR por lo que no puede admitirse como jurídicamente válida una interpretación que permita que la entidad empleadora invoque su propia decisión interna de reducir metas como

fundamento para cesar masivamente a trabajadores. Esto bien podría configurar una intención de fraude a la ley laboral dado que el mismo empleador considera que no hay necesidades que impliquen continuar con la contratación a pesar que el Ministerio de Economía y Finanzas ha proyectado que el nivel de inversión pública en el 2025 llegará a S/ 66 mil millones, constituyendo un récord, frente al nivel alcanzado en el 2024, de S/ 57,742.00 millones¹.

Retroceso Antitécnico en la Contraloría

Debido a que el presupuesto público del Estado crece, la cantidad de obras y proyectos aumenta, ergo el control gubernamental debería crecer a la par, y en consecuencia aumentar la cantidad de trabajadores de planta de la Contraloría General de la República para satisfacer la necesidad planteada.

Como ejemplo, la propuesta de la gestión del anterior Contralor Nelson Shack, fue incrementar el crecimiento de los servicios de control en +11% anual (del año 2024 al 2025). Sin embargo, el nuevo contralor Enrique Surichaqui, luego de su ingreso en el año 2024 redujo los Servicios de Control en todo el Perú, sin fundamento legítimo y de manera inusual el Plan Anual del año 2025 que pasa de 50,000 a 30,408 servicios de control anual.

ESTADÍSTICA DE LA CANTIDAD DE SERVICIOS DE CONTROL DE CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA POR AÑOS

AÑO 2025

2.1. Meta Anual de Servicios de Control

La estimación para el año 2025 de los servicios de control a realizar por todos los órganos del SNC se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1

¹ (<https://www.qob.pe/institucion/mef/noticias/1090269-ministerio-de-economia-y-finanzas-proyecta-que-la-inversion-publica-crecera-a-s-66-mil-millones-este-ano>).

Servicios de Control	Meta anual
Posterior	9 455
Simultáneo	20 813

*Datos extraído del Plan de Control de Contraloría General aprobado mediante Resolución N° 022-2025-CG.

AÑO 2024

3.1. Meta Anual de Servicios de Control

La estimación para el año 2024 de los servicios de control a realizar por todos los órganos del SNC se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2 (partido en 2 columnas)
Meta de servicios de control para el año 2024 por tipo de servicio de control

Servicios de Control	Meta al primer semestre	Meta anual
Posterior	4 631	11 670
Simultáneo	15 109	38 200
Previo	56	130
Total	19 796	50 000*

Fuente: Elaboración propia

* Incluye meta SOA

*Datos extraído del Plan de Control de Contraloría General aprobado mediante Resolución N° 428-2023-CG.

AÑO 2024:
3.1. Meta de Servicios de Control

La estimación para el año 2024 de los servicios de control a realizar por todos los órganos del SNC se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2 (partido en 2 columnas)
Meta de servicios de control para el año 2024 por tipo de servicio de control

Servicios de Control	Meta del primer semestre (ene – jun)	Meta del segundo semestre (jul – dic)
Posterior	4 631	7 039
Simultáneo	15 109	23 091
Previo	56	74
Total	19 796	30 204

Fuente: Elaboración propia
* Incluye meta SOA

*Datos extraído del Plan de Control modificado de Contraloría General aprobado mediante Resolución N° 0297-2024-CG.

AÑO 2023:
3.2. Meta Anual de Servicios de Control

La estimación para el año 2023 de los servicios de control a realizar por todos los órganos del SNC se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2
Meta de servicios de control para el año 2023 por tipo de servicio de control

Servicios de Control	Total
Posterior	12 047
Simultáneo	32 473
Previo	130
Total	45 010*

Fuente: Elaboración propia
* Incluye meta SOA

El detalle de los servicios por modalidad y órgano desconcentrado o unidad orgánica responsable, así como por las SOA, se presenta en el **Apéndice N° 1**.

*Datos extraído del Plan de Control modificado de Contraloría General aprobado mediante Resolución N° 0292-2023-CG.

AÑO 2022:
III. META ANUAL DE SERVICIOS DE CONTROL

La estimación para el año 2022 de los servicios de control a realizar por todos los órganos del SNC se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 1
Meta de servicios de control para el año 2022,
por tipo de servicio de control

Servicios de control	Total
Posterior	15,012
Simultáneo	23,093
Previo	107
Total	38,212

Fuente: Elaboración propia

El detalle de los servicios por modalidad y órgano desconcentrado o unidad orgánica responsable, así como por las SOA, se presenta en el **Apéndice n.º 1**.

*Datos extraído del Plan de Control modificado de Contraloría General aprobado mediante Resolución N° 0276-2022-CG.

RESUMEN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO DEL ESTADO PERUANO EN SOLES
PARA LOS AÑOS 2020-2025:

Año	Presupuesto Público (S/)	%
2020	177,367,859,707	Línea base
2021	183,029,770,158	+3
2022	197,002,269,014	+7
2023	214,790,274,052	+8
2024	240,806,216,645	+12
2025	251,801,045,185	+4

*Datos extraídos de la página amigable del Ministerio de economía y Finanzas del Perú.

A nivel normativo, la Constitución Política del Perú otorga a la CGR una función autónoma e irrenunciable en la supervisión del uso de los recursos públicos. Esta función no puede

entenderse únicamente como una atribución administrativa, sino como un mandato constitucional cuya vigencia debe ser garantizada activamente por todos los poderes del Estado. En tal sentido, corresponde al Congreso de la República adoptar medidas legislativas que coadyuven al fortalecimiento estructural de este órgano constitucional, más aún cuando existen circunstancias objetivas que demuestran que su capacidad operativa ha sido afectada por la desvinculación de personal esencial para su funcionamiento.

La CGR debe contar con un cuerpo estable de profesionales idóneos que garantice la continuidad del servicio público esencial que representa el control gubernamental. Este proyecto de ley tiene como finalidad restablecer la eficiencia operativa del sistema nacional de control a través del reingreso de profesionales con experiencia.

Proceso de contratación de los trabajadores despedidos de contraloría

La Contraloría General de la República, en el marco de la Ley de Control Gubernamental Ley N.º 31358 – “Ley que establece medidas para la expansión del control concurrente” –, y, Ley N.º 27785 y de las Normas de Control Gubernamental del país, convocó a 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, concursos de características de convocatoria masivas y con transparencia y libertad de posibilidad de postulación, y los ganadores de plazas suscribieron contratos sujetos a modalidad o Plazo Determinado en el marco del Decreto Legislativo (DL) N.º 728, por incremento de actividades, contratando a profesionales para cumplir diversas tareas operativas y/o administrativas.

Para mayor referencia, el 29 de enero de 2024 se inicia el proceso de la convocatoria del Concurso Público de Méritos - CPM 001-2024 - “FORTALECIMIENTO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA PARA LA EJECUCIÓN DE SERVICIOS DE CONTROL”, para cubrir 4,050 plazas, proceso de selección público que constaba de etapas eliminatorias luego de la publicación de la Convocatoria, de inscripción electrónica con formatos y documentos respaldatorios, Evaluación de Conocimientos presencial a nivel nacional (en Lima fue en la Universidad Nacional de San Marcos) con resguardo y vigilancia electrónica de la Policía Nacional del Perú y cientos de cuidadores de los exámenes y medidas extremas de requisitos para entrar al aula y silla para sentarse al examen; Evaluación Curricular digital, Entrevista Personal y Publicación de Resultados de los ganadores y para desempates, que incluyen 2 prorrogas y dilatación injustificadas del proceso, por parte de la CGR, culminó el 16 de junio de 2025 (el proceso

aproximadamente tuvo una duración de 5 meses), con la firma del contrato de periodo de prueba, el cual fue el último filtro, inopinado, de la Contraloría el mismo día de firma del contrato de cada ganador de su plaza, de revisión de documentos y formatos, bajo procedimientos internos de verificación, los cuales después de horas de espera, preguntas y repreguntas personales, y de obstrucción de aspectos de forma a pesar de haber presentado durante 5 meses los documentos en etapas preclusivas, y algunos ganadores fueron rechazados, sacados de la fila, invitados a volver con más documentos, algunos solicitados y debidamente presentados por correo electrónico, se volvieron a pedir y otros como los de certificados de salud particulares y constancia de no tener vínculo laboral a la fecha de la firma del contrato, etc, el día de la firma del contrato, entre el 10 de junio y el 14 de junio. Finalmente, luego de las barreras y obstáculos mencionados, sólo firmaron 2,401 Profesionales y técnicos, entre otros. No se permitió llevarse una copia firmada en original, ni cargo por el receptor del contrato ni una copia fiel del mismo en ese acto.

Estos 2,401 profesionales, técnicos fueron cubriendo las plazas de acuerdo a su perfil de la convocatoria publicada en la página web Convocatorias D.L. N° 728/Contraloría (<https://convocatorias.contraloria.gob.pe/dl728.html>), destinadas en 24 regiones a nivel nacional y en 79 Unidades Orgánicas de la Contraloría General de la Pública: a) Región de Lima fueron incorporados 912 trabajadores en 56 Unidades Orgánicas de la entidad; b) En las sedes descentralizadas, fueron incorporados 1,489 trabajadores en 23 Unidades Orgánicas descentralizadas de la entidad.

A partir de reformas del control gubernamental introducidas inicialmente con la Directiva N° 005-2017-CG/PROCAL "Control Concurrente para la Reconstrucción con Cambios", aprobada con Resolución de Contraloría 405-2017-CG y luego con la Resolución de Contraloría N° 115-2019-CG de 28 de marzo de 2019 y posteriormente ampliada por la Ley N.º 31358, Ley que establece medidas para la expansión del Control Concurrente, se produjo una transformación en el enfoque del control, con énfasis en el control concurrente como herramienta preventiva, lo cual generó un incremento significativo en la carga operativa del organismo y una demanda técnica sostenida de recursos humanos especializados.

Despido de más de 3,000 trabajadores de la Contraloría General de la República

Ante la decisión institucional de no renovar ni prorrogar dichos contratos, miles de trabajadores fueron cesados a través de despidos incausados, sin la debida motivación y

por la indebida gestión administrativa y de recursos humanos de la alta dirección. La CGR descartó a estas personas porque la condición de sus contratos era modal o a plazo determinado, sin embargo, muchos de los exservidores prestaron servicios bajo regímenes contractuales que, en los hechos, encubrían relaciones de naturaleza permanente, desnaturalizándose así el objeto de los contratos y afectándose el derecho a la estabilidad laboral reconocido en la legislación nacional y en tratados internacionales, pese a que realizaban funciones permanentes, continuas, estructurales, operativas, soporte administrativo y/o tareas neurálgicas para la Entidad contratante, y cubriendo funciones a una demanda de personal cada vez más creciente contra la lucha contra la corrupción, y el soborno a nivel nacional.

En particular entre el 18 de julio de 2024 y el 31 de marzo de 2025, se han despedido, solo en ese lapso, cerca de 3,000 empleados con contrato bajo el marco DL 728 a plazo determinado, que incluían el personal contratado en dichos concursos públicos de méritos 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.

El 23 de enero de 2025, la CGR a través de su titular, Cesar Enrique Aguilar Surichauqui, remitió los oficios N.º 000070-2025-CG/DC y N.º 000071-2025-CG/DC al presidente del Congreso de la República y a la presidenta Constitucional de la República, respectivamente. En estos documentos oficiales se declara que:

"3.3. Es pertinente además considerar que, de no contar con estos recursos adicionales, se pone en riesgo la continuidad de la contratación de los 5,039 trabajadores CAP bajo el régimen laboral 728 a plazo determinado, de los cuales 3,205 laboran en los OCI, esta situación provocaría que no se tenga la capacidad para la continuidad brindando servicios de control gubernamental en 637 OCIs con alcance en el Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, lo que impacta en el marco del cumplimiento de lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30742 referida al proceso de incorporación de los Órganos de Control Institucional a la Contraloría General de la República.

(...)

3.6. Respecto a los OCI, se debe precisar que comprenden parte de los 691 OCI que han sido incorporados a la CGR en el marco del proceso de incorporación progresiva, conforme a lo señalado en la tercera disposición complementaria final de la Ley N° 30742, y sobre los cuales es responsabilidad de la CGR, la dotación gradual del personal necesario en el OCI incorporado.

(...)

3.8 Lo anteriormente señalado, como se muestra en el Cuadro 4, representa un 69% del personal que labora en los OCI, en ese sentido su desvinculación

disminuiría la capacidad operativa en dichos OCI y en algunos casos pondría en riesgo el funcionamiento de los OCI, en entidades que tienen un mayor número de personal contratado en esta modalidad, además de que se tendría que detener el proceso de incorporación de los OCI a la CGR, lo que nos obligaría a dar marcha atrás respecto al cumplimiento de una Ley.

3.9 *El detalle de las entidades por nivel de gobierno que se verían afectadas, se remite en ANEXO 2, adjunto al presente, y entre otros se destaca que en el nivel nacional comprende a 19 ministerios, en el nivel regional comprende a los 25 gobiernos regionales y en el nivel local comprende a 195 municipalidades provinciales y 86 distritales cuyo riesgo de paralización es inminente ya que se quedarían sin control gubernamental en un proceso expansivo de reactivación de obras paralizadas, inicio de acciones pre electorales, mayores acciones respecto del control preventivo y el cumplimiento mandatorio del control concurrente y control posterior.*

(...)

5.3. *Además, respecto del normal funcionamiento de las OCI a nivel nacional está medida pone en riesgo la continuidad de la contratación de 3,205 profesionales bajo el régimen laboral CAP Determinado que laboran a nivel nacional, **ESTÁ SITUACIÓN PROVOCARÍA QUE LAS 637 OCIS CON ALCANCE EN EL GOBIERNO NACIONAL, GOBIERNO REGIONAL Y GOBIERNO LOCAL SE QUEDEN INOPERATIVAS**, lo que impacta en el marco del cumplimiento de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final de la Ley N° 30742 referida al proceso de incorporación de los Órganos de Control Institucional a la Contraloría General de la República, en un periodo en el que iniciamos con el control gubernamental en la reactivación de importantes obras paralizadas a nivel nacional."* (la negrita, mayúscula y subrayado es nuestro).

Conforme a lo señalado el despido de más de 3,205 trabajadores de la Contraloría General de la República del Perú, que representa más del 69% de su fuerza operativa, tiene un impacto significativo en su capacidad para cumplir con su mandato de fiscalización y control del gasto público, como a continuación, se detalla:

1. Reducción de la capacidad de fiscalización:

- a) **Pérdida de auditores especializados:** La mayoría de los trabajadores despedidos eran auditores, esenciales para realizar auditorías de cumplimiento, financieras y de control concurrente. Su salida reduce drásticamente el número de profesionales disponibles para supervisar el uso de recursos públicos en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local).
- b) **Impacto en el volumen de auditorías:** En 2023, la Contraloría realizó más de 15,000 servicios de control, según su informe anual. Con una fuerza laboral disminuida, se espera una reducción significativa en la cantidad y alcance de estas actividades, dejando brechas en la supervisión de proyectos clave como obras públicas, adquisiciones y programas sociales.

2. **Debilitamiento del control concurrente:** La Ley de Fortalecimiento de la Contraloría (Ley N° 30742) y la Ley de Expansión del Control Concurrente (Ley N° 31467) establecen la importancia del control simultáneo para prevenir irregularidades en tiempo real. La falta de personal limita la capacidad de la Contraloría para implementar este mecanismo, aumentando el riesgo de corrupción y malversación.
3. **Retrasos en procesos y acumulación de trabajo:**
 - a) Con menos personal, los plazos para completar auditorías y emitir informes se alargan, lo que retrasa la identificación de responsabilidades administrativas o penales. Esto afecta la efectividad de las sanciones y permite que los casos de corrupción queden en la impunidad por más tiempo.
 - b) La carga de trabajo para los auditores restantes aumenta, lo que podría generar errores, menor calidad en los informes o agotamiento del personal.
4. **Pérdida de confianza institucional:** - Los despidos, considerados arbitrarios por el Sindicato de Trabajadores, y las protestas resultantes afectan la imagen de la Contraloría como institución líder en la lucha contra la corrupción. La percepción de inestabilidad interna y la incapacidad de cumplir órdenes judiciales de reincorporación (como las medidas cautelares otorgadas) debilitan su autoridad frente a otras entidades públicas y la ciudadanía.
5. **Impacto en regiones críticas:** Regiones con alta incidencia de corrupción, como Callao (17.9%), Tumbes (17.5%) y Ucayali (16.5%) según el INCO 2023, dependen de la presencia de auditores locales. La reducción de personal podría limitar la fiscalización en estas zonas, exacerbando las irregularidades en gobiernos regionales y locales.
6. **Efecto en la planificación estratégica:** La crisis presupuestal y la salida de personal dificultan la implementación del Plan Nacional de Control y otras iniciativas estratégicas, como el fortalecimiento del Sistema Nacional de Control. Esto compromete los objetivos de largo plazo de la Contraloría, como cerrar brechas de fiscalización y mejorar la transparencia en el sector público.

Incorporación de los OCIs a la CGR: Mandato Legal y Necesidad de Reconocimiento Laboral Permanente

La implementación de la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 30742 "Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional

de Control" trajo consigo un rediseño profundo en la arquitectura institucional del Sistema Nacional de Control. Uno de los cambios más significativos fue la incorporación progresiva de los Órganos de Control Institucional bajo la dirección y dependencia funcional, técnica, administrativa y presupuestal directa de la CGR.

Esta transformación organizacional obedeció a la necesidad de fortalecer la autonomía e imparcialidad del control gubernamental, protegerlo de intereses o presiones externas, garantizando que los OCIs mantengan su independencia de las entidades que auditaban. Atendiendo ese mandato legal, la CGR emitió las Resoluciones de Contraloría N.º 087-2020-CG de 04/03/2020, N.º 007-2021-CG de 14/01/2021, N.º 090-2024-CG de 19/02/2024, N.º 243-2024-CG de 10/05/2024, N.º 291-2024-CG de 21/06/2024 entre otras, donde formalizó la incorporación de más de seiscientos OCIS a nivel nacional.

Conforme indica la Ley N.º 30742, concluido el proceso de incorporación, las entidades en las que prestan servicios el personal de los OCIs, disponen las acciones de personal correspondiente sobre éstos, porque el recurso humano es -en adelante- dependiente de la CGR. Esto último es precisado en el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley N.º 31358 que señala que, durante el proceso de absorción de los OCIs a la CGR, las entidades públicas asignan con cargo a su presupuesto, entre otros, recursos humanos a los OCIs, solo para el apoyo técnico administrativo, si es que así se lo pide la CGR. Tal disposición es recogida en el literal c) del numeral 7.5 de la Directiva N.º 012-2023-CG/GMLP "Incorporación de los Órganos de Control Institucional a la Contraloría General de la República", aprobada por Resolución de Contraloría N.º 349-2023-CG, donde se indica que la CGR es quien dota de personal auditor a los OCIs incorporados; las entidades públicas solo pueden proveer personal técnico administrativo.

Apreciamos que la consolidación de los OCIs dentro del organigrama de la CGR generó una demanda inmediata y extraordinaria de recursos humanos dedicados las labores de control gubernamental.

La consecuencia jurídica de esta situación es clara: la Contraloría, al asumir los OCIs como órganos propios y desplegar personal para asegurar su funcionamiento, creó de facto nuevas necesidades institucionales permanentes. En lugar de establecer una planificación orientada a cubrir estas funciones con personal nombrado o con contratos estables, se optó por mantener una dinámica de contratación temporal, lo que constituye una forma de precarización incompatible con las labores y necesidades de naturaleza permanente y esencial.

La Ley N.º 30742 en su Tercera Disposición Complementaria Final establece un proceso obligatorio y progresivo de incorporación de los OCIs a la CGR. Este mandato no fue una política voluntaria, sino una obligación legal, consecuentemente, el personal necesario para materializar este mandato legal forma parte del soporte estructural de la CGR, pues sin ellos, la entidad no cumple su función constitucional de fiscalización. En consecuencia, el personal contratado en ese contexto no puede ser calificado como temporal ni prescindible, porque cumple una función estructural y permanente vinculada a un mandato legal.

Enfoque jurídico laboral de los trabajadores desvinculados de Contraloría

En la judicialización de los casos debido a que los trabajadores presentaron demandas laborales para hacer valer sus derechos el poder judicial de diferentes distritos judiciales está reconociendo los principios de **continuidad laboral, causalidad, veracidad contractual y protección contra el fraude**. Además, se reconoce la **vocación permanente del control concurrente** como actividad legalmente prevista y presupuestada, lo cual impide su contratación bajo modalidad temporal. Por tanto, se **desnaturalizan los contratos modales** y se ordena la **reposición** del trabajador, conforme al **precedente vinculante Huatuco** y la normativa constitucional laboral.

Es así que en el:

a) **Expediente: 00101-2025-0-1501-JR-LA-02**, la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín ha precisado:

- Los contratos sujetos a modalidad (en este caso, por incremento de actividad) se desnaturalizan a un contrato a plazo indeterminado cuando no cumplen con los requisitos de validez establecidos en los artículos 57 y 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), evidenciando simulación y fraude en la contratación laboral.
- El principio laboral de continuidad establece que la contratación laboral tiene como regla la contratación a plazo indeterminado y como excepción la contratación temporal. La contratación temporal está sujeta a rigurosas formalidades para su validez.
- El contrato por incremento de actividad se desnaturaliza si no se demuestra que dicho incremento sea realmente sustancial y no pueda ser atendido por personal

permanente, utilizándose inválidamente esta modalidad para atender una necesidad permanente y no coyuntural de mano de obra.

- La incertidumbre es una característica esencial del contrato modal por incremento de actividad. La Contraloría General de la República (demandada) no alegó ni sustentó la existencia de incertidumbre en la contratación temporal del demandante, a pesar de ser una característica esencial para validar este tipo de contrato.
- La labor de control concurrente, para la cual fue contratado el demandante, es una función asignada por ley con vocación de permanencia, no una actividad temporal. No se especifica una temporalidad del control concurrente en la Ley 31358.
- El control concurrente cuenta con un financiamiento permanente dentro de cada proyecto de inversión (hasta 0.6% de su valor total), lo que implica que no es temporal ni incierto, sino una labor previsible y ordinaria que figura en los planes anuales de control.
- Los planes de control de la Contraloría General de la República, incluyendo el control concurrente, obedecen a una programación real y son la labor principal de la entidad por mandato constitucional, no justificando una contratación temporal por incremento de actividad.
- Se evidenció fraude en la contratación al no existir una causa objetiva válida para el contrato modal por incremento de actividad invocado por la demandada. Esto subsume el caso en el literal d) del artículo 77 de la LPCL, que establece la desnaturalización del contrato a uno de duración indeterminada.
- El demandante ingresó mediante concurso público de méritos a una plaza que se encuentra debidamente presupuestada de forma directa por la entidad, cumpliendo con el precedente vinculante Huatuco. Por lo tanto, no podía ser cesado sin un proceso debido bajo causa justificada, y al haber vulneración del derecho a la estabilidad laboral, procede la reposición.

b) **Expediente: 000461-2024-0-0601-JR-LA-03**, la Primera Sala Laboral de Cajamarca, Corte Superior de Justicia de Cajamarca ha precisado:

- Los contratos modales deben responder a situaciones específicas y no deben vulnerar el principio de continuidad de la relación laboral. Son estrictamente formales y deben consignar expresamente su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación.

- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley (artículo 77, literal d, de la LPCL).
- La Ley N° 31358, que expande el control concurrente y reduce el monto de inversión para su aplicación a S/ 5 000 000,00, no establece un plazo o temporalidad para las facultades ampliadas de la Contraloría. Por el contrario, estas actividades se consideran permanentes.
- No existe la "incertidumbre" que suele acompañar los contratos por incremento de actividad en este caso. La norma faculta nuevas disposiciones en el control por parte de la Contraloría, lo que extingue la posibilidad de incertidumbre sobre la subsistencia del incremento.
- La demandada no presentó prueba alguna que acreditara el incremento de actividad alegado, solo afirmaciones.
- Se verifica que no se ha cumplido con acreditar la temporalidad de las labores; por ende, existe una infracción al principio de causalidad, lo que denota fraude.
- El ingreso a la administración pública, para fines de reposición, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. La entidad demandada tiene la carga de la prueba para acreditar la existencia de una plaza presupuestada, vacante y de duración indefinida, ya que esta información pertenece a su estructura interna.
- El demandante ingresó por concurso público. Además, la Ley N° 31358 cuenta con recursos destinados para su aplicación según la Ley N° 31640, lo que implica que la plaza puede considerarse presupuestada.

c) **Expediente: 00126-2024-0-0401-JR-LA-07**, la Primera Sala Laboral Permanente de Arequipa, Corte Superior de Justicia de Arequipa ha precisado:

- En el contrato de trabajo del demandante no se señaló ni se desarrolló la causa objetiva determinante de la contratación.
- Las labores para las que fue contratado el demandante (servicio de control concurrente en obras públicas de S/ 5 000 000,00 o más según Ley 31358) no fueron las efectivamente realizadas. En cambio, se le asignaron labores distintas

como gestión de denuncias, otros servicios de control concurrente (no en el marco de la Ley 31358), control posterior, y gestión de encargos legales.

- Las labores desarrolladas por el demandante se encuadran dentro de las labores permanentes que desarrolla la Contraloría General de la República.
- La Contraloría General de la República, como entidad del Estado que realiza control gubernamental, no persigue fines lucrativos, por lo que un contrato por "incremento de actividades empresariales" (que persiguen un fin comercial o industrial lucrativo) no puede encuadrarse dentro de sus funciones.
- La Ley 31358 no implica una "nueva" actividad o "incierta" que justifique la temporalidad de la contratación. Se trata de labores ordinarias y una modalidad de control que la entidad ejerce de forma permanente.
- Existe fraude en la contratación al haberse incurrido en simulación o fraude a las normas de contratación temporal. Esto implica la desnaturalización del contrato a uno de duración indeterminada, conforme al artículo 77, inciso d) de la LPCL.
- La renovación posterior del contrato carece de eficacia jurídica frente a una contratación indeterminada, por la prohibición de novar el vínculo laboral en perjuicio del trabajador y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.
- El despido del demandante (sin causa justa) tiene el carácter de despido incausado, lo que afecta el derecho al trabajo y procede la reposición.
- El demandante ingresó a la entidad mediante concurso público de méritos, cumpliendo así con uno de los requisitos del precedente Huatuco para la reposición en el empleo público.
- La conducta de la entidad demandada al celebrar un contrato modal fraudulento y luego despedir al trabajador justificó la condena al pago de costos procesales.

En consecuencia, urge establecer se reconozca la incorporación de los trabajadores a plazo indeterminado, y que disponga la regularización de la situación laboral de los trabajadores afectados, priorizando los principios de legalidad, mérito y estabilidad. Esta reforma normativa permitiría:

- Reducir la litigiosidad judicial en materia laboral.
- Garantizar derechos constitucionales de los trabajadores.
- Optimizar el uso de los recursos públicos.

- Fortalecer el Sistema Nacional de Control como pilar de la transparencia, probidad y eficiencia del Estado.

Base jurídica y principios aplicables a la reincorporación laboral de los trabajadores desvinculados

- Artículo 26 de la Convención Americana de Derecho Humanos, Principio de progresividad y no regresividad: previsto en la Convención Americana de Derecho Humanos, así como de los principios y valores recogidos expresa o implícitamente por la Constitución Política del Estado peruano.
- La propuesta se enmarca en el respeto y aplicación de las normas y principios: Constitución Política del Perú (arts. 27)
- Artículo 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.*
- Artículo 23 de la Constitución Política del Perú: *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.*
- Artículo 26 de la Constitución Política del Perú: La relación laboral debe respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, y primacía de la realidad.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú, que reconocen el derecho al trabajo digno y a la estabilidad laboral.
- Artículo 62° de la Constitución que *“La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley”.*
- Tribunal Constitucional en el exp. 2635-2004-AA/TC² estableció que “las deficiencias de orden procedimental de un concurso público no evidencian la afectación al interés público por lo que no está habilitada la administración de declarar la nulidad de oficio”.

² Exp. 2635-2004-AA/TC: “numeral 2. Si bien es cierto que, en el transcurso del proceso, la emplazada ha alegado diversas deficiencias de orden procedimental que, a su criterio, invalidaban la Resolución Directoral N.° 0869-2002-DRSH/DP, cuya vigencia reclama la accionante, también lo es que tales deficiencias -al no evidenciar la afectación del interés público- no autorizan su anulación de oficio.

3. Consecuentemente, no habiéndose acreditado que la Resolución Ejecutiva Regional N.° 593-2003-GR-HVCA/PR afecte el interés público, la misma resulta violatoria de los derechos constitucionales de la demandante, relativos al trabajo y al debido proceso. Por tanto, la Resolución Directoral N.° 0869-2002-DRSH/DP, que la nombró, mantiene su vigencia, sin perjuicio de que la Administración pueda demandar su nulidad en la vía judicial, conforme a ley.”

- Artículo 1362° del Código Civil, donde el legislador dispone que *“Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”*.
- Artículo 4 del Convenio Internacional de Trabajo N° 158, dispone: *“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”*.
- Artículo 7 inciso d del Protocolo adicional a la Convención americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que sujeta el despido a causas de justa separación.
- Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, que promueve la celeridad y simplificación de los procesos laborales.
- En la Ley de productividad y competitividad laboral DL 728, se señala las causas justas de despido se encuentran contempladas en los artículos 23 y 24; en ese sentido, en el artículo 24 antes referido, establece que *“Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador”* y el artículo 25 de la referida normativa que regula el concepto jurídico denominado *falta grave*.
- El inciso g) artículo 16 del D. S. 003–97–TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral– el legislador ha dispuesto como causa de extinción del contrato *“El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley”*; asimismo, los incisos a) y b) del artículo 24 de la mencionada normativa que dispone como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, la comisión de falta grave y la condena penal por delito doloso por parte del trabajador.
- Ley N.º 27785 (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control)
- Ley N.º 28716 (Ley de Control Interno)
- Ley N.º 31358 (expansión del control concurrente)
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Exp. N.º 00027-2021-PI/TC, Exp. N.º 0022-2009-PI/TC).
- Se sustenta en los principios de progresividad y no regresividad, primacía de la realidad, condición más beneficiosa e irrenunciabilidad de los derechos laborales.

- Sentencia de vista N.º 296-2025³ emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo en el expediente 03179-2024-0-1501-JR-LA-03: El contrato laboral **tiene un** objeto y causa definidos, y su alteración unilateral por parte de la administración constituye una infracción al principio de legalidad, al derecho del trabajo y a las reglas de contratación pública, desnaturalizándose con ello, los contratos laborales bajo modalidad suscritos.

En consecuencia, la presente norma no genera incompatibilidades ni superposiciones con el ordenamiento jurídico nacional, y contribuye a su fortalecimiento al abordar aspectos específicos que requieren regulación o mejora, manteniendo plena coherencia con los principios constitucionales y los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA.

La presente iniciativa legislativa, no contraviene, ni colisiona con ninguna ley o norma vigente que pueda afectar al estado peruano o la constitución, por el contrario, se enmarca dentro de la constitución política y, se ajusta a lo establecido en la ley N.º 31358 Ley de Expansión del Control Concurrente, y sus modificatorias, incluyendo la Ley N.º 31500, la Resolución N.º 139-2023-CG y la Ley N.º 32187 que establece que las entidades auditadas por la Contraloría General de la República están facultadas a destinar hasta el 0.6 % del valor total de las inversiones públicas.

III. ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO.

La implementación de la presente iniciativa legislativa no generará costos adicionales al erario público, toda vez que las plazas requeridas para su ejecución ya han sido creadas oportunamente, o en su defecto pueden ser previstas en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP) de la Contraloría y cuentan con el financiamiento

³Dice la sentencia Sentencia de vista N.º 296-2025, (Expediente 03179-2024-0-1501-JR-LA-03): "Sobre las otras labores: En la sentencia materia de grado se expresa que la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley 31358, facultaría contratar personal para realizar otras labores vinculadas al control concurrente u otras modalidades de control. Al respecto, discrepamos de tal análisis, porque el objeto de la mencionada, está destinado al control concurrente y no para expandir a otros controles. (...)

Entendemos, que dicha disposición está referida a que el control concurrente no limita las otras modalidades de control en el marco de sus competencias, es decir, la ley no le restringe sus funciones solo al control concurrente. (...)

Respecto a que tendría autorización legal para esa contratación temporal por efecto de las Leyes 31640 y 31358 (7ma. DCF), debemos indicar que éstas tienen naturaleza presupuestaria, de facilitar los fondos de la Ley 31358 a la entidad demandada; esto en modo alguno puede considerarse que la Ley 31358 amplíe esas facultades para otros controles (por la magnitud de los proyectos), sino que sus recursos pueden servir para otros controles. Entender en contrario, sería vaciar de sustento la tesis de la demandada de la contratación por incremento de actividad para realizar el control concurrente.

Además, si de admitirse la tesis establecida por la demandada respecto a la contratación temporal para otras actividades de control (distintas al control concurrente), se llegaría a la conclusión de que la causa objetiva no se encuentra justificada para una labor temporal al haberse asignado otras labores permanentes distintas al incremento de actividad que se alega. (...)

En el mismo sentido, se desestima su tesis de que la cuarta cláusula del contrato modal y el Formato de perfil de puesto le posibilitaría realizar otras labores al "no tener carácter limitativo"; como hemos va contra la causa objetiva sustentada en el incremento de actividad en virtud de la Ley 31358.(...)"

correspondiente dentro del presupuesto orgánico de la Contraloría General de la República y/o pueden ser solventadas al amparo de la Ley N° 31358 Ley del Control.

Durante los últimos años, la CGR han enfrentado un contexto de una creciente demanda de servicios de control y fiscalización en todos los niveles de gobierno. En particular, el despliegue de servicios de control a nivel nacional en obras públicas paralizadas ha exigido una participación activa y especializada de los trabajadores de la institución. En ese sentido, conforme a la información oficial compartida por la propia CGR en el proyecto de Ley 10628/2024-CG, se han ejecutado 3612 servicios de control a obras paralizadas, de los cuales el 93.2% (3366) corresponde a control simultáneo, el 5.6% (202) a control posterior y el 1.2% (44) a control previo, cifras que evidencian el esfuerzo y compromiso institucional y de sus trabajadores, desplegado. De estos servicios de control, 1782 se han ejecutado en el ámbito del gobierno local, 701 en gobiernos regionales y 883 en el gobierno nacional, siendo clara la necesidad de fortalecer las capacidades operativas y humanas de la CGR, más aún en un contexto donde la ciudadanía demanda mayor vigilancia en la ejecución del gasto público y en el cumplimiento de los fines del Estado. Así, la CGR no solo se ha consolidado como una pieza fundamental en la reactivación de obras paralizadas conforme al marco de la Ley N.º 31589, sino también como un actor clave para garantizar el buen uso de los recursos públicos en situaciones de emergencia o desastre natural.

En dicho marco, los órganos del Sistema Nacional de Control deben intervenir con celeridad y eficiencia, conforme al artículo 82 de la Constitución Política del Perú y a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Ley N.º 27785) para evitar actos de corrupción, direccionamientos, colusión o despilfarro de fondos públicos en medio de situaciones de alta vulnerabilidad social. Sin embargo, dicha respuesta institucional requiere contar con recursos humanos suficientes.

El Costo negativo institucional y judicial para el Estado: Desde una perspectiva pragmática, la cesación masiva de auditores con trayectoria y respaldo legal no solo debilita la capacidad operativa de la Contraloría, sino que expone al Estado peruano a un altísimo costo futuro. Es una grave omisión estratégica que debilita la capacidad del Estado para cumplir con sus funciones esenciales. Muchos de los trabajadores cesados han empezado procesos judiciales de reposición laboral por despido arbitrario o por desnaturalización del contrato. De continuar esta tendencia, el Estado podría verse

obligado a pagar cuantiosas sumas de dinero en indemnizaciones y costas procesales, lo que significaría un gasto mayor al que implica su reincorporación ordenada y progresiva.

Por tanto, la reincorporación de este personal no debe ser vista como un simple acto de restitución y justicia, sino como una medida imprescindible para fortalecer la gobernabilidad democrática, la transparencia pública y la lucha efectiva contra la corrupción, una decisión e inversión en recursos humanos económicamente racional, y el uso asertivo de los recursos públicos.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.

- a) **AN 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación:** Al incluir a trabajadores que ya tienen experiencia y desempeñan funciones de control, la ley corrige una situación de desigualdad laboral. No se trata de crear nuevos puestos, sino de reconocer y formalizar una realidad existente, asegurando que estos trabajadores tengan los mismos derechos y oportunidades que el resto de los empleados públicos.
- b) **AN 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo:** La formalización de la situación laboral de estos trabajadores les garantiza un empleo digno y estable, lo que mejora su productividad y contribuye a la eficiencia de la institución. La seguridad laboral es un factor clave para el desempeño óptimo de las funciones de control.
- c) **AN 18. Búsqueda de la Competitividad, Productividad y Formalización:** El fortalecimiento del control gubernamental, logrado a través de la inclusión de estos trabajadores, conduce a una gestión pública más transparente y eficiente. Esto, a su vez, genera confianza en la inversión y promueve la formalización de la actividad económica en el país.
- d) **AN 24. Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente:** La formalización de la situación laboral de los trabajadores de control contribuye a un Estado más eficiente, ya que evita la rotación de personal y garantiza la continuidad de las funciones. La transparencia se ve fortalecida al tener un equipo de control consolidado y con la autoridad necesaria para fiscalizar la gestión pública.
- e) **AN 28. Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos:** La ley protege los derechos laborales de los trabajadores, que son derechos humanos fundamentales, y garantiza su acceso a la justicia al ofrecer una solución legal a su

situación. De esta manera, se evita que tengan que recurrir a la vía judicial para reclamar sus derechos.

En conclusión, este proyecto de ley no solo busca solucionar un problema laboral, sino que es una herramienta estratégica para cumplir los objetivos del Acuerdo Nacional y las Políticas Públicas del Perú, particularmente en lo que respecta a la gobernabilidad, la transparencia y la lucha contra la corrupción.