



CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
13102/2025-CR RU 2116382

06 NOVIEMBRE 2025 02:27 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 27785, LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL Y DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA PARA PROMOVER LA PROGRESIÓN FUNCIONAL

El grupo parlamentario Somos Perú, a iniciativa del congresista de la República Jorge Alberto Morante Figari, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de Ley.

FÓRMULA LEGAL

**El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:**

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 27785, LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL Y DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA PARA PROMOVER LA PROGRESIÓN FUNCIONAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto fortalecer la carrera funcional de los servidores de la Contraloría General de la República mediante el reconocimiento legal de los Grupos Ocupacionales y del derecho de ascenso de nivel de los especialistas, auditores gubernamentales y personal de apoyo, a través de mecanismos meritocráticos.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente ley es garantizar la aplicación de los principios de meritocracia, igualdad de oportunidades, progresividad, transparencia y autonomía institucional en la carrera del servidor público de la Contraloría General de la República.

Artículo 3. Incorporación del artículo 37-A de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República

Se incorpora el artículo 37-A de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, en los siguientes términos:

“Artículo 37-A. Clasificación funcional del personal

El personal de la Contraloría General de la República se organiza funcionalmente en los siguientes Grupos Ocupacionales y niveles:

- a) Grupo Ocupacional Directivo, que comprende los niveles I, II y III.
- b) Grupo Ocupacional Ejecutivo, que comprende los niveles I, II, III y IV
- c) Grupo Ocupacional Especialista o Personal Auditor, que comprende los niveles I, II, III y IV.
- d) Grupo Ocupacional de Apoyo, que comprende los niveles I, II y III

El ascenso de nivel o progresión funcional dentro de los Grupos Ocupacionales de Especialista o Personal Auditor y de Apoyo se realiza previo concurso interno, basado en la evaluación, la capacitación y la antigüedad; convocado mediante Resolución de Contraloría”

Artículo 4. Modificación del artículo 38 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República

Se modifica el artículo 38 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, en los siguientes términos:

“Artículo 38.- Órganos desconcentrados

La Contraloría General cuenta con Oficinas Regionales de Control como órganos desconcentrados en el ámbito nacional, con el objeto de optimizar la labor de control gubernamental y cuyo accionar contribuirá activamente con el cumplimiento de los objetivos del proceso de descentralización del país; encontrándose facultada para establecer Oficinas adicionales, en ejercicio de su autonomía administrativa y de acuerdo con el avance gradual del referido proceso.

Dichos órganos desconcentrados tienen como finalidad planear, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar las acciones de control en las entidades descentralizadas bajo su ámbito de, control. Las competencias funcionales y su ámbito de acción, serán establecidos en las disposiciones que para el efecto emita la Contraloría General

Los Gerentes Regionales de Control son designados previo concurso interno de méritos”

Artículo 5. Autorización para la actualización de la escala remunerativa

Se autoriza al Contralor General de la República, en el marco de su potestad de establecer la política remunerativa de la entidad, para aprobar la nivelación progresiva de la escala remunerativa resultante del reconocimiento de niveles establecidos en el Grupo Ocupacional Especialista o Personal Auditor y el Grupo Ocupacional de Apoyo, dentro del plazo máximo de sesenta (60) días calendario.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación del Reglamento de Organización y Funciones y la Estructura de Puestos Clasificados

La Contraloría General de la República aprueba las modificaciones del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) a fin de adecuar su contenido a lo previsto en la presente ley, en el plazo máximo de treinta (30) días calendario. Dentro del mismo plazo, adecúa la Estructura de Puestos Clasificados a los niveles progresivos de los Grupos Ocupacionales comprendidos en la presente ley.

SEGUNDA. Financiamiento

Con el fin de implementar progresivamente la nivelación de la escala remunerativa prevista por el artículo 5, se autoriza excepcionalmente a la Contraloría General de la República, previa opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, para efectuar

modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático con cargo a los recursos de su presupuesto institucional, sin afectar los recursos necesarios para la prestación idónea de los servicios de control gubernamental.

TERCERA. Criterio de actualización de la escala remunerativa

La actualización de la escala remunerativa dispuesta en el artículo 5, se realiza tomando como referencia de categoría remunerativa mínima aquella prevista mediante Resolución de Contraloría N° 439-2018-CG para el nivel ES-IV en el Grupo Ocupacional Especialista y para el nivel AP-III en el Grupo Ocupacional de Apoyo.

Lima, 04 de noviembre de 2025.



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zaidith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/11/2025 14:05:42-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/11/2025 15:51:18-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zaidith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/11/2025 14:05:48-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/11/2025 14:56:03-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose Bernardo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/11/2025 15:22:09-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/11/2025 15:46:47-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/11/2025 16:25:14-0500



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 06/11/2025 10:15:50-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 06/11/2025 12:29:06-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/11/2025 18:04:16-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. MARCO LEGAL, CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL

Constitución Política del Perú:

“Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

(...)

Artículo 40°.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.

(...)

Artículo 82°.- La Contraloría General de la República es una entidad descentralizada de Derecho Público que goza de autonomía conforme a su ley orgánica. Es el órgano superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la ejecución del Presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control.

(...)”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

“Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...)

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

(...)”

Convención Americana sobre Derechos Humanos:

“Artículo 23. Derechos Políticos

1. Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades:

(...)

c) De tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

(...)”

Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT:

“Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República:

“Artículo 6.- Concepto

El control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, 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 y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente.

(...)

Artículo 36.- Régimen laboral

El personal de la Contraloría General se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. La administración de personal se registrará por lo normado en la presente Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones dictadas por el Contralor General de la República.”

1.2. IMPORTANCIA DE LA LABOR DE CONTROL GUBERNAMENTAL

La importancia del control gubernamental radica en la necesidad de supervisar y fiscalizar de manera eficiente los actos de la gestión pública en todos los niveles que involucran el uso de los recursos del Estado, así como determinar su conformidad legal, mediante acciones preventivas y correctivas, por esta razón, el control gubernamental tiene una relevancia decisiva en la lucha contra la corrupción y en el adecuado funcionamiento de la administración pública, más aún si entre los años 2022 y 2024 el país tuvo pérdidas ascendentes a S/.24,000 millones por corrupción, según la Contraloría General de la República.

El fortalecimiento del control gubernamental es uno de los principales desafíos de la institucionalidad y la gobernabilidad en nuestro país. Según una encuesta de Ipsos, se prevé una tendencia de aumento de la corrupción hacia el año 2027, además, en el plano internacional “el Índice Global de Corrupción 2024 evidenció un estancamiento de los niveles de corrupción debido al debilitamiento de derechos y contrapesos, tanto en Estados con instituciones frágiles como en democracias consolidadas, y situó al Perú con 31 puntos en una escala de 0 (muy corrupto) a 100 (muy limpio), ubicándolo entre los más bajos de América del Sur”.¹

Por otro lado, según los resultados del Índice de Riesgos de Corrupción e Inconducta Funcional (INCO) 2024, el 13% de las entidades evaluadas del Gobierno nacional alcanzaron porcentajes altos o muy altos de corrupción, entre ellas, los sectores Educación, Salud, Defensa, Interior, Transporte, Justicia y otras. Asimismo, a nivel de gobiernos regionales más del 50% de las sedes centrales alcanzaron puntajes altos o muy altos, entre ellos Junín, Arequipa, Huancavelica, Áncash y Loreto.

Además, respecto a los gobiernos locales, más del 40% de municipalidades ubicadas en Lima Metropolitana y Callao alcanzaron puntajes altos y muy altos, entre estas la Municipalidad Metropolitana de Lima, y las municipalidades distritales de San Juan de Lurigancho, Chorrillos, Ate Vitarte y Comas, así como la Provincia Constitucional del Callao;

¹ Véase: <https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/t80>

lo cual nos indica que la corrupción y la inconducta funcional sigue siendo uno de los problemas centrales que no permiten en funcionamiento transparente del Estado.



Fuente: INCO 2024

En este contexto, la Contraloría General de la República, como ente rector del Sistema Nacional de Control, que ostenta la competencia de dirigir, normar, ejecutar y supervisar el control gubernamental, tiene un rol superlativo, y ha reconocido las siguientes brechas en relación con los servicios que brinda, identificadas en el Plan Estratégico Institucional 2025 - 2030²:

- Servicios de Control Simultáneo: la brecha es del 43%.
- Servicios de Control Posterior: la brecha es del 49%
- Servicios relacionados con recomendaciones de mejora de gestión de entidades: la brecha es 17.1%
- Servicios relacionados con la presentación de declaraciones juradas de intereses de autoridades, servidores, candidatos y otros: la brecha es de 20.2%.

De forma prospectiva, la Contraloría General de la República ha identificado las siguientes tendencias institucionales relacionadas con el cumplimiento de sus funciones³:

- El cambio progresivo del marco normativo y reestructuración organizacional, con el impacto de modificaciones normativas e incremento de competencias que dan lugar a nuevos a nuevos servicios y responsabilidades, que generan ajustes organizacionales.
- La variabilidad del presupuesto institucional, se presentan variaciones significativas en los últimos años para el financiamiento del control concurrente: de 2% (año 2021), manteniéndose los años 2022 y 2023, 0.5% (año 2024) y 0.6% (año 2025) del valor total de las inversiones públicas.
- La aceleración en la adopción de tecnologías digitales para el control, lo que demanda la implementación de tecnologías para el fortalecimiento del control gubernamental.

² Véase: <https://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/pte/2025/RC-258-2025-CG.pdf>

³ Véase: <https://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/pte/2025/RC-258-2025-CG.pdf>

En ese sentido, consideramos que el fortalecimiento de la carrera del personal de la Contraloría General de la República vinculado al ejercicio de las acciones de control, mediante la progresión meritocrática, es un componente fundamental para garantizar de mejor manera el aprovechamiento de las capacidades y experiencias de cara a los escenarios que debe afrontar el control gubernamental.

1.3. LOS GRUPOS OCUPACIONALES EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Mediante la Ley N° 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, se autorizó la reorganización institucional de la entidad a fin de aprobar su nueva estructura orgánica, Reglamento de Organización y Funciones y Cuadro de Puestos de la Entidad, así como los demás instrumentos de gestión institucional que sean necesarios para su fortalecimiento y modernización.

En ese sentido, la Resolución de Contraloría N° 438-2018-CG adecuó la Estructura de Puestos Clasificados, distribuyendo al personal en cuatro Grupos Ocupacionales: Directivo (con niveles I a III), Ejecutivo (con niveles I a IV), Especialista (con niveles I a VIII) y Apoyo (con niveles I a VI); configurando un total de 21 niveles. Asimismo, la Resolución de Contraloría N° 439-2018-CG estableció la actual escala remunerativa con base en cada nivel funcional. De esta manera, la organización ocupacional del personal de la Contraloría está definida conforme al siguiente cuadro:

CATEGORÍAS	NIVELES
Grupo Ocupacional Directivo	Directivo III Directivo II Directivo I
Grupo Ocupacional Ejecutivo	Ejecutivo IV Ejecutivo III Ejecutivo II Ejecutivo I
Grupo Ocupacional Especialista	Especialista VIII Especialista VII Especialista VI Especialista V Especialista IV Especialista III Especialista II Especialista I
Grupo Ocupacional de Apoyo	Apoyo VI Apoyo V Apoyo IV Apoyo III Apoyo II Apoyo I

No obstante, el marco normativo vigente no regula la posibilidad de ascender de nivel al personal vinculado a las acciones de auditoría o control gubernamental, es decir, a los Especialistas, ni al personal de Apoyo que da soporte a la labor de control de los

Especialistas, a pesar de tratarse de personal que ha ingresado de forma meritocrática la Contraloría General de la República.

Esta situación se deriva del hecho de que Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y la Ley N° 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, no previeron la posibilidad del ascenso de nivel, de tal forma que se permita el progreso transparente y meritocrático en la carrera del servidor vinculado directamente a los servicios de control gubernamental. De esta manera, la experiencia adquirida, la capacitación del personal y el buen desempeño profesional, no tienen como correlato una estructura funcional con derecho al ascenso o progresión funcional.

1.4. AUSENCIA DE PROGRESIÓN FUNCIONAL DEL PERSONAL AUDITOR

El auditor gubernamental es el profesional especializado que ejerce la función pública de control para asegurar el apropiado uso y destino de los recursos públicos en beneficio de la sociedad en su conjunto; el auditor debe poseer el conocimiento, entrenamiento e integridad profesional que le permitan atender competentemente el compromiso al realizar esta clase de auditoría⁴.

De acuerdo con el marco normativo vigente, los servicios de control en los que participa directamente el personal especialista en auditoría o control son aquellos relacionados con el control previo, tales como autorizaciones de presupuestos adicionales de obra y supervisión, información sobre operaciones que comprometen la capacidad financiera del Estado, y las opiniones sobre contrataciones con carácter de secreto, entre otros; con el control simultáneo, tales como el control concurrente, visitas de control, orientación de oficios, entre otros; y con el control posterior, tales como auditorías -sean financieras, de desempeño o de cumplimiento-, servicios de control específico, acciones de oficio posteriores, entre otros. De ahí que podemos afirmar que los especialistas del control gubernamental son la columna vertebral que garantiza de forma profesional y multidisciplinaria el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Sin embargo, el personal especializado a cargo de prestar los servicios de control no cuenta con una línea de progresión funcional en los niveles o categorías en los que se ha organizado funcionalmente al personal. Si bien la Ley N° 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, tuvo por objeto, entre otras medidas, la adecuación organizacional de la entidad a fin de cumplir de optimizar sus capacidades para la prevención y lucha contra la corrupción; el resultado ha sido insuficiente, debido a que en la práctica no se ha garantizado el derecho de progresión de nivel o categoría del personal especializado en los servicios de control, afectándose el principio meritocrático de la administración pública y la igualdad de oportunidades.

En resumen, no existe una línea de progresión entre los niveles del Grupo Ocupacional Especialista, configurando el riesgo de truncar el desarrollo profesional y funcional del personal dedicado al control gubernamental.

En ese sentido, consideramos que la asignación de niveles en la administración pública -en particular, en la Contraloría General de la República- no puede ser arbitraria, ni carente de mecanismos transparentes que motiven a los servidores a ascender a una categoría superior. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha enfatizado que:

⁴ Véase: Dextre Flores, José. Un encuentro con la auditoría gubernamental. Revista Lidera, 2016: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/view/16896/17201>

“La promoción o ascenso en el empleo se vincula con una actividad previa –la capacitación o formación profesional– y una garantía de igualdad y de no discriminación para el conjunto del resto de los trabajadores. Por ello, el PIDESC y el Protocolo de San Salvador exigen como requisito objetivo de la promoción la acreditación de un conjunto de aptitudes, conocimientos teóricos y prácticos y experiencia que permitan ejercer una ocupación determinada.

Y es que la promoción en el empleo se consolida con la formación profesional continua de los trabajadores. En la carrera administrativa, el concurso de méritos para ingresar constituye un mecanismo de promoción de los principios de igualdad e imparcialidad, en cuanto garantizan que a la Administración Pública accedan los mejores y los más capaces funcionarios, descartándose de manera definitiva la inclusión de otros factores de valoración que repugnan a la esencia misma del Estado social de derecho, tales como el favoritismo y el nepotismo.

Por su parte, el ascenso busca seleccionar para un nivel superior a quien, ya estando incorporado, muestre de manera comprobada méritos suficientes para subir en la escala jerárquica de la entidad de la Administración Pública a la que pertenece, imponiéndose por sus calidades, aptitudes y preparación sobre otros aspirantes también incorporados a la carrera administrativa dentro de la entidad de la Administración Pública.” [subrayado nuestro] (Sentencia recaída en Exp. N° 04331-2008-PA/TC, fundamento 9)

Por otro lado, la Carta Iberoamericana de la Función Pública establece como principio rector de todo sistema de función pública el precepto de que el mérito, desempeño y capacidad son criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos, y que las decisiones relativas a la administración de los salarios deben adoptarse en general con arreglo a criterios coherentes y basados en el mérito y capacidad de las personas.

En ese sentido, la progresión meritocrática dentro del personal vinculando a los servicios de control gubernamental debe entenderse como una forma de fortalecimiento institucional de la Contraloría General de la República, basada en la evaluación de competencias para el ascenso de categoría mediante un concurso interno de méritos.

En una revisión de las regulaciones comparadas, podemos observar que en Colombia, el artículo 2 del Decreto 268 de 2000, que regula la carrera administrativa de la Contraloría General de la República establece que el ingreso, la permanencia, el ascenso y el retiro en los empleos de carrera de la Contraloría General de la República se hace considerando exclusivamente el mérito. Asimismo, el artículo 3 del Decreto 409 de 2020 que el ingreso, el ascenso y la permanencia en los cargos de los servidores de las Contralorías Territoriales están determinados por la demostración de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los cargos.

Por otro lado, el Estatuto del Personal de la Auditoría General de la Nación de Argentina establece que el ascenso podrá hacerse por progresión de categoría o por promoción (artículo 62), el ascenso de categorías por progresión en la carrera se realiza sobre la base de la idoneidad, merituada por la evaluación; la formación profesional, determinada por los cursos de capacitación realizados, y por la antigüedad (artículo 63), asimismo, la promoción es la posibilidad de ascender una o más categorías, a través de un examen técnico-profesional y de aptitudes (artículo 64).

Asimismo, el artículo 63 del Estatuto del Servicio Fiscalizador de Carrera de la Auditoría Superior de la Federación (México), establece que el personal de carrera que acredite las

rutas de capacitación cumpla las rutas de profesionalización y apruebe la evaluación del desempeño de manera consecutiva durante dos años, automáticamente será promovido al grado salarial siguiente.

1.5. ALCANCES DE LA PROPUESTA NORMATIVA

La presente propuesta legislativa plantea una solución normativa a la problemática expuesta, tomando como punto de partida la clasificación de Grupos Ocupacionales actualmente existente en la Contraloría General de la República, es decir, se propone reconocer con rango de ley los Grupos Ocupacionales Directivo, Ejecutivo, Especialista y de Apoyo, actualmente establecidos en la normativa interna de la Contraloría General de la República

En cuanto al Grupo Ocupacional Especialista, que es el personal sobre el que recae las labores de auditoría o los servicios directos de control gubernamental, se propone una simplificación de categorías o niveles, resultando una organización progresiva de cuatro niveles, en atención a que la naturaleza de sus funciones no justifica un desagregado mayor de niveles, pues, en la práctica, una elevada cantidad de categorías solo justificaría una desigualdad remunerativa sin una distinción funcional sustancial. De modo similar, se propone que el Grupo Ocupacional de Apoyo, constituido por el personal que brinda soporte administrativo y técnico a la labor control gubernamental tenga tres niveles:

CATEGORÍAS	NIVELES
Grupo Ocupacional Directivo	Directivo III Directivo II Directivo I
Grupo Ocupacional Ejecutivo	Ejecutivo IV Ejecutivo III Ejecutivo II Ejecutivo I
Grupo Ocupacional Especialista o Personal Auditor	Especialista IV Especialista III Especialista II Especialista I
Grupo Ocupacional de Apoyo	Apoyo III Apoyo II Apoyo I

Asimismo, se reconoce el derecho de ascenso de nivel o progresión funcional dentro de los Grupos Ocupacionales de Especialista o Personal Auditor y de Apoyo, con requisitos que deben ser establecidos por Resolución de Contraloría y mediante concurso interno de ascenso. De esta manera, se busca que el personal permanente o a plazo indeterminado, que es la base sobre la que descansa el cumplimiento de la misión del control gubernamental, tenga derecho a una línea de ascenso basada en criterios meritocráticos, lo cual coadyuvará al fortalecimiento de las funciones de control gubernamental, debido a que los niveles superiores serán ocupados por personal idóneo, seleccionado previa evaluación de ascenso.

Adicionalmente, con el mismo objetivo de promover el fortalecimiento institucional mediante la asignación meritocrática de personal idóneo, se propone que la designación de los Gerentes Regionales de Control, que actualmente pertenecen al Grupo Ocupacional Ejecutivo, se realice mediante concurso interno.

De acuerdo, con el Plan Operativo Institucional Multianual 2025 – 2027 de la Contraloría General de la República del Perú⁵, la entidad se ha propuesto la ampliación de cobertura del control y la consolidación de un modelo de control descentralizado, con base en el artículo 14 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, destacando que el modelo de gestión adoptado corresponde a un modelo desconcentrado en lo territorial y lo funcional que cubre todo el ámbito nacional, sustentado en la delegación de funciones de control a 26 Gerencias Regionales de Control y 813 Órganos de Control Institucional que cuentan con jefes de OCI..

Por esta razón, consideramos que la designación de los Gerentes Regionales de Control mediante concurso de méritos permitirá evaluar de forma objetiva y transparente la idoneidad de los funcionarios o servidores que asuman esta importante función. La propuesta no busca restringir arbitrariamente la potestad de designación libre que tiene la entidad para cargos directivos o ejecutivos de confianza, pues, el concurso de méritos se enfocará solamente en 26 puestos funcionales de importancia estratégica para el modelo desconcentrado de gestión, subsistiendo la potestad del titular de la entidad de designar a los demás cargos de confianza.

Finalmente, con la finalidad de adecuar la clasificación funcional establecida en la presente propuesta, se propone autorizar al Contralor General de la República, en el marco de su potestad para establecer la política remunerativa de la entidad, para aprobar la nivelación progresiva de la escala remunerativa resultante del reconocimiento de niveles establecidos en el Grupo Ocupacional Especialista o Personal Auditor y el Grupo Ocupacional de Apoyo.

Esta adecuación resulta de la necesidad de homologar los cuatro niveles de Especialista y los tres niveles de Apoyo, que resultan de la implementación de dichos niveles sobre la base de los existentes que son ocho y seis, respectivamente, y tiene como antecedente directo la Ley N° 30742 que autorizó la reorganización institucional de la Contraloría General de la República, facultándole para aprobar su nueva estructura orgánica, Reglamento de Organización y Funciones y Cuadro de Puestos de la Entidad

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa guarda plena coherencia con el artículo 40 de la Constitución Política del Perú que reconoce la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, asimismo, es congruente con el contenido constitucional del derecho de acceso a la función pública, cuyos elementos son el acceso a la función pública, el ejercicio pleno de la función pública, el ascenso en la función pública y las condiciones de igualdad de acceso, según la sentencia de los expedientes 00025-2005-PI/TC y 00026-2005-PI/TC (FJ 43) del Tribunal Constitucional.

Asimismo, la iniciativa legislativa es coherente con el artículo 82 de la Constitución Política del Perú que define a la Contraloría General de la República como una entidad descentralizada de Derecho Público que goza de autonomía conforme a su ley orgánica. Precisamente, la modificación de la ley orgánica es objeto de la presente propuesta encaminada a fortalecer el principio meritocrático en el personal de la Contraloría General de la República que ejercen la función de control gubernamental.

De aprobarse, la presente propuesta legislativa tendrá como efecto normativo directo la incorporación del artículo 37-A y la modificación del artículo 38, mediante la adición de un

⁵ Véase: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6262930/5510861-resolucion-de-contraloria-n-216-2024-cg.pdf?v=1714408283>

párrafo final, de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, en los siguientes términos:

Ley N° 27785	Proyecto de Ley
(No regulado)	“Artículo 37-A. Clasificación funcional del personal El personal de la Contraloría General de la República se organiza funcionalmente en los siguientes Grupos Ocupacionales y niveles: a) Grupo Ocupacional Directivo, que comprende los niveles I, II y III. b) Grupo Ocupacional Ejecutivo, que comprende los niveles I, II, III y IV c) Grupo Ocupacional Especialista o Personal Auditor, que comprende los niveles I, II, III y IV. d) Grupo Ocupacional de Apoyo, que comprende los niveles I, II y III El ascenso de nivel o progresión funcional dentro de los Grupos Ocupacionales de Especialista o Personal Auditor y de Apoyo se realiza previo concurso interno, basado en la evaluación, la capacitación y la antigüedad; convocado mediante Resolución de Contraloría”
“Artículo 38.- Órganos desconcentrados La Contraloría General cuenta con Oficinas Regionales de Control como órganos desconcentrados en el ámbito nacional, con el objeto de optimizar la labor de control gubernamental y cuyo accionar contribuirá activamente con el cumplimiento de los objetivos del proceso de descentralización del país; encontrándose facultada para establecer Oficinas adicionales, en ejercicio de su autonomía administrativa y de acuerdo con el avance gradual del referido proceso. Dichos órganos desconcentrados tienen como finalidad planear, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar las acciones de control en las entidades descentralizadas bajo su ámbito de, control. Las competencias funcionales y su ámbito de acción, serán establecidos en las disposiciones que	“Artículo 38.- Órganos desconcentrados La Contraloría General cuenta con Oficinas Regionales de Control como órganos desconcentrados en el ámbito nacional, con el objeto de optimizar la labor de control gubernamental y cuyo accionar contribuirá activamente con el cumplimiento de los objetivos del proceso de descentralización del país; encontrándose facultada para establecer Oficinas adicionales, en ejercicio de su autonomía administrativa y de acuerdo con el avance gradual del referido proceso. Dichos órganos desconcentrados tienen como finalidad planear, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar las acciones de control en las entidades descentralizadas bajo su ámbito de, control. Las competencias funcionales y su ámbito de acción, serán establecidos en las disposiciones que

para el efecto emita la Contraloría General”	para el efecto emita la Contraloría General Los Gerentes Regionales de Control son designados previo concurso interno de méritos”
--	---

De otra parte, el artículo 5 del proyecto de ley propone autorizar a la Contraloría General de la República para para aprobar la nivelación progresiva de la escala remunerativa resultante del reconocimiento de niveles establecidos en el Grupo Ocupacional Especialista o Personal Auditor y el Grupo Ocupacional de Apoyo, lo cual se enmarca en las competencias previstas en los artículos 34 y 37 de la presente Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, por lo tanto, se prevé la emisión de resoluciones u otros actos normativos de jerarquía infralegal a fin de dar cumplimiento a la nivelación u homologación.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

De aprobarse el presente proyecto de ley, la norma tendrá un impacto social e institucional positivo, pues se fortalecerá la estructura funcional del personal vinculado a los servicios de control y otros servicios relacionados que brinda la Contraloría General de la República debido al reconocimiento legal de los Grupos Ocupacionales que actualmente existen en la entidad.

En ese sentido, se consolidará la estabilidad de la clasificación funcional, además, con el reconocimiento del derecho de ascenso en la función pública para los Especialistas o Personal Auditor y el Personal de Apoyo, la entidad podrá asignar a los profesionales más destacados el nivel que corresponde a sus méritos y desempeño profesional, asimismo, se fortalecerá el mecanismo de designación de las Gerencias Regionales de Control mediante designaciones meritocráticas y transparentes.

Estas medidas consolidarán la institucionalidad de la Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Control, pues, se podrá seleccionar al personal idóneo, en cada nivel, para el cumplimiento de las funciones de control gubernamental, las cuales están vinculadas directamente a la lucha contra la corrupción y la prevención del adecuado uso de los recursos públicos. Por lo cual, los beneficiarios ulteriores de la presente iniciativa, será la población nacional, así como las entidades públicas sujetas a control gubernamental.

Por otro lado, el reconocimiento del derecho a la progresión para los especialistas o auditores, y el personal de apoyo a las labores de control, así como la designación de titulares de las 26 Gerencias Regionales de Control mediante concurso de méritos, constituirá un incentivo al mejor desempeño y capacitación del personal especializado de la entidad. Por lo tanto, el potencial personal beneficiario con el derecho a ascender de nivel son 4,496 trabajadores que actualmente pertenecen al Grupo Ocupacional Especialista y a 405 trabajadores que actualmente pertenecen al Grupo Ocupacional de Apoyo,

De otro lado, las modificaciones propuestas contribuirán a un mejor rendimiento institucional la Contraloría General de la República y a mejorar la percepción ciudadana respecto de la transparencia en el acceso y progresión de sus servidores y funcionarios.

Respecto al financiamiento de la nivelación remunerativa, se propone que ésta se realice de forma progresiva, autorizándose, excepcionalmente y previa opinión favorable del Ministerio

de Economía y Finanzas, a la Contraloría General de la República para efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático con cargo a los recursos de su presupuesto institucional.

Al respecto, de acuerdo con lo previsto por la Tercera Disposición Complementaria Final de la presente iniciativa legislativa, se estima que la nivelación remunerativa de los Grupos Ocupacionales Especialista y de Apoyo tendrán como referencia mínima la remuneración prevista para las categorías ES-IV y AP-II, respectivamente. A fin de calcular el costo aproximado de la medida tomaremos en cuenta la diferencia cuantitativa monetaria y la cantidad de trabajadores beneficiarios con el reajuste de la categoría remunerativa mínima. Veamos, en primer lugar, el cuadro vigente de categorías remunerativas:

ANEXO

Categorías	Siglas	Remuneración Básica (*)
Grupo Ocupacional Directivo		
Directivo III	D - III	32,500
Directivo II	D - II	28,500
Directivo I	D - I	24,500
Grupo Ocupacional Ejecutivo		
Ejecutivo IV	EJ - IV	20,500
Ejecutivo III	EJ - III	18,500
Ejecutivo II	EJ - II	16,500
Ejecutivo I	EJ - I	14,500
Grupo Ocupacional Especialista		
Especialista VIII	ES - VIII	12,500
Especialista VII	ES - VII	11,500
Especialista VI	ES - VI	10,500
Especialista V	ES - V	9,500
Especialista IV	ES - IV	8,500
Especialista III	ES - III	7,500
Especialista II	ES - II	6,500
Especialista I	ES - I	5,500
Grupo Ocupacional de Apoyo		
Apoyo VI	AP - VI	4,500
Apoyo V	AP - V	4,000
Apoyo IV	AP - IV	3,500
Apoyo III	AP - III	3,000
Apoyo II	AP - II	2,500
Apoyo I	AP - I	2,000

(*) Incluye Incremento AFP 10.23%, Incremento AFP 3.00% e Incremento SNP 3.30%.

No incluye Asignación Familiar ni otros conceptos remunerativos.

Fuente: Resolución de Contraloría N° 439-2018-CG

De acuerdo con la información del personal de la Contraloría General de la República contenida en el Portal de Transparencia de la entidad, se tienen 1019 especialistas de nivel I, 1218 especialistas de nivel II, 1021 especialistas de nivel III, 802 especialistas de nivel IV, 228 especialistas de nivel V, 150 especialistas de nivel VI, 42 especialistas de nivel VII, y 16 especialistas de nivel VIII.

Atendiendo a los especialistas beneficiarios que resultarían de hacer el reajuste sobre la base mínima estimada (S/8,500) tenemos la siguiente diferencia cuantitativa:

Categoría actual según Resolución de Contraloría N° 439-2018-CG	Brecha remunerativa a financiar para cubrir la nueva categoría mínima de S/8,500	Cantidad de personal
Especialista I: S/. 5,500	S/.3,000	1019
Especialista II: S/. 6,500	S/.2,000	1218
Especialista III: S/. 7,500	S/.1,000	1021
Especialistas IV – VIII: S/. 8,500 – S/.12,500	00.00	1238

Como se aprecia, solo las primeras tres categorías actuales requerirían un incremento para llegar a la nueva categoría mínima, estimándose un cálculo de S/. 6,514,000 por cada mes, ascendiendo a un monto aproximado de S/.91'196,000 soles anuales, que resulta de sumar doce remuneraciones más las dos gratificaciones que corresponden al régimen laboral de la entidad.

Respecto al Personal de Apoyo tenemos las siguientes cantidades de trabajadores: Apoyo I (1), Apoyo II (64), Apoyo III (55), Apoyo IV (59), Apoyo V (69), Apoyo VI (157). Siendo el estándar mínimo de nivelación la actual categoría remunerativa III, tendríamos la siguiente brecha:

Categoría actual según Resolución de Contraloría N° 439-2018-CG	Brecha remunerativa a financiar para cubrir la nueva categoría mínima de S/3,500	Cantidad de personal
Apoyo I: S/. 2,000	S/.1,000	1
Apoyo II: S/. 2,500	S/.500	64
Apoyo III - VI: S/.3,000 – 4,500	00.00	340

Como se aprecia, solo las primeras dos categorías actuales del personal de Apoyo requerirán un incremento para llegar a la nueva categoría mínima, estimándose un cálculo aproximado de S/.462,000, que resulta de sumar doce remuneraciones más las dos gratificaciones que corresponden al régimen laboral del Decreto Legislativo 728. Lo cual sumado al subtotal anterior resulta un monto total aproximado de S/.91,658,000.

Se prevé que la implementación sea progresiva en los tramos y plazos que evalúe la Contraloría General de la República, a fin de lo cual se propone autorizar las modificaciones presupuestarias requeridas en el presupuesto institucional previa opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas. Esta disposición tiene en cuenta la tendencia del saldo presupuestal experimentado por la Contraloría General de la República en los últimos años, pues, conforme se verifica con la información pública del Ministerio de Economía y Finanzas, sobre el saldo de balance de la Contraloría General de la República, tenemos los siguientes saldos anuales no ejecutados:

- Año Fiscal 2022: saldo de balance ascendente a S/.98,766,000
- Año Fiscal 2023: saldo de balance ascendente a S/. 86,433,000
- Año Fiscal 2024: saldo de balance ascendente a S/.131,280,000

Por lo tanto, estos recursos pueden ser redireccionados progresivamente a fin de cubrir la brecha que resulte de la nueva escala remunerativa.

No obstante, en caso de prever recursos adicionales, éstos pueden ser asignados progresivamente sin perjudicar el Presupuesto del Sector Público para el año fiscal en curso. De acuerdo con lo establecido por el Tribunal Constitucional, la prohibición constitucional de creación legislativa de gasto público, prevista en el artículo 79 de la Constitución Política “no impide que una iniciativa legislativa, a cargo del legislador democrático, pueda constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de las atribuciones del Poder Ejecutivo, este determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la ley de presupuesto anual para atender los gastos que eventualmente se generen para su materialización” (Sentencia 984 – 2021, fundamento 179).

Asimismo, dicho límite constitucional a la potestad legislativa del Congreso se respeta en la presente iniciativa legislativa pues, de aprobarse, no se generará directamente una erogación inmediata de recursos públicos, sino que se requiere el estudio previo de la Contraloría General de la República, y la autorización de modificaciones presupuestarias a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas (Poder Ejecutivo), cumpliéndose con los criterios establecidos en la Sentencia 337-2022 del Tribunal Constitucional (fundamentos 193 y 194).

De esta manera, concluimos que los impactos positivos de la norma en el ámbito social institucional y laboral superan ampliamente los costos asociados a la implementación de la norma, cuyo financiamiento referido al extremo de la nivelación salarial es viable en términos presupuestales y constitucionales.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa tiene vinculación con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, concordantes con la Resolución Legislativa N° 006-2024-2025-CR:

Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

En el marco de la Política de Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, la presente iniciativa legislativa promueve condiciones meritocráticas y transparentes en el acceso a los ascensos de niveles de los servidores de la Contraloría General de la República, con lo cual se contribuye al empleo público decente.

Política 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente.

En el marco de la Política de Afirmación de un Estado eficiente y transparente, la presente iniciativa legislativa optimizará el desempeño funcional de los especialistas o auditores encargados de implementar las acciones de control gubernamental orientadas al uso eficiente, transparente y legal de los recursos públicos.

Política 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

En el marco de la Política de Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el fortalecimiento de la línea de progresión funcional de niveles y el acceso meritocrático a las Gerencias Regionales de Control, constituyen una mejora de la transparencia institucional en la atribución de funciones al personal de la Contraloría General de la República.

Cabe indicar que, a la fecha de presentación de la presente propuesta legislativa, el Congreso de la República, no ha aprobado aún la Agenda Legislativa del Periodo Anual de Sesiones 2025 – 2026.