

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LÍNEA DE CARRERA FUNCIONAL, PROGRESIVA Y BASADA EN EL MÉRITO EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE ESTABLECE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LÍNEA DE CARRERA FUNCIONAL, PROGRESIVA Y BASADA EN EL MÉRITO EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley.

La presente iniciativa legislativa tiene como objetivo establecer un régimen de carrera funcional para el personal de la Contraloría General de la República comprendido bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, sustentado en los principios de progresividad, meritocracia y profesionalización. Dicho régimen abarca al personal encargado de labores de auditoría, soporte técnico especializado y apoyo administrativo, y se organiza mediante procedimientos objetivos y transparentes de ingreso, permanencia, evaluación, ascenso y acceso a cargos de dirección y alta dirección.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente ley es aplicable al personal de la Contraloría General de la República sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Su alcance comprende:

- a) **Personal auditor gubernamental**, encargado de ejecutar funciones de control en los términos de los artículos 2 y 6 de la Ley N.° 27785, incluyendo acciones de control

simultáneo, posterior, servicios de control específico, así como actividades de supervisión, verificación, orientación y fiscalización en los distintos niveles de gobierno y en todas las entidades bajo el ámbito del Sistema Nacional de Control.

- b) **Personal de apoyo administrativo**, responsable de funciones logísticas, operativas y de soporte funcional orientadas a la ejecución eficiente de las competencias institucionales, contribuyendo al cumplimiento del Plan Operativo Institucional y de los objetivos estratégicos de la Contraloría General de la República.
- c) **Personal técnico y especializado (staff)**, que desarrolla servicios profesionales en áreas estratégicas como planificación, presupuesto, gestión de recursos humanos, asesoría legal, tecnologías de la información, bienestar social, comunicación institucional, entre otras, asegurando la gestión interna, el soporte técnico especializado y el fortalecimiento institucional de la Contraloría.

Artículo 3. Principios rectores

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

- a) **Igualdad de oportunidades**: Se garantiza que todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la ley participen en condiciones de igualdad en concursos y procesos de promoción, sin distinción de género, edad, condición física, modalidad contractual previa u otros factores discriminatorios.
- b) **Meritocracia**: El acceso, permanencia, ascenso y promoción del personal se fundamentan en criterios objetivos de mérito, capacidad técnica, experiencia acreditada y resultados verificables, excluyendo cualquier forma de favoritismo, clientelismo o discrecionalidad.
- c) **Transparencia**: Todos los procesos relacionados con el desarrollo de la carrera deben ser públicos, verificables y sujetos a control, asegurando el derecho de los trabajadores a conocer y cuestionar las decisiones que los involucren.
- d) **Equidad remunerativa**: A igual responsabilidad, funciones y requisitos corresponde una misma remuneración, eliminando brechas salariales injustificadas entre trabajadores con funciones equivalentes.

- e) **Progresividad:** La carrera se organiza en niveles articulados y escalonados que permiten el avance técnico y funcional del personal, reconociendo la experiencia, la mejora continua y la trayectoria institucional.
- f) **Sostenibilidad presupuestal:** La implementación de la línea de carrera se desarrolla en concordancia con la programación multianual de la CGR, de manera progresiva y responsable, asegurando su viabilidad financiera y operativa.
- g) **Participación institucional:** Los trabajadores tienen derecho a intervenir, mediante sus representantes, en los procesos de diseño, validación, seguimiento y evaluación de la línea de carrera, conforme a los mecanismos previstos en la presente ley
- h) **No regresividad:** Ninguna disposición podrá interpretarse en el sentido de restringir, reducir o desconocer los derechos previamente adquiridos por el personal comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728.
- i) **Autonomía institucional:** Se respeta la autonomía constitucional, administrativa y presupuestaria de la Contraloría General de la República para diseñar, implementar y adecuar su línea de carrera conforme a sus necesidades técnicas y funcionales.

Artículo 4. Personal Auditor Gubernamental

Se considera **personal auditor gubernamental** al servidor público que desempeña funciones sustantivas de control en el marco del Sistema Nacional de Control, bajo la competencia directa de la Contraloría General de la República, conforme a lo establecido en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley N.º 27785. Dicho personal, de acuerdo con su nivel funcional, ejecuta, dirige o supervisa acciones de control posterior, simultáneo y específico; verificación de cumplimiento; orientación a entidades; servicios de control gubernamental; y supervisión de los órganos de control institucional. Asimismo, participa en el ejercicio del control concurrente y preventivo regulado por la Ley N.º 30742 y sus normas complementarias, respecto de las entidades del gobierno nacional, regional y local, empresas del Estado y demás organizaciones públicas sujetas al ámbito de control institucional.

Artículo 5. Personal de apoyo

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

Contraloría General de la República, coadyuvando al cumplimiento de sus objetivos institucionales y estratégicos.

Dicho personal ejerce labores vinculadas con la gestión documental, atención al usuario, asistencia logística, administración de archivos, mensajería, coordinación operativa, registro de información, organización de actividades internas, control de recursos y apoyo a las unidades orgánicas, entre otras necesarias para el adecuado funcionamiento de la entidad. Si bien no participan directamente en el ejercicio de la función de control, sus actividades son esenciales para garantizar la operatividad, la continuidad administrativa y el soporte técnico de las labores de fiscalización, verificación y supervisión a cargo del personal auditor

Artículo 6. Personal Staff especializado y técnico.

Se entiende por personal staff de la Contraloría General de la República a los trabajadores que desarrollan funciones especializadas de soporte técnico, asesoría estratégica, gestión institucional y fortalecimiento organizacional, en materias tales como planificación, tecnologías de la información, asesoría jurídica, gestión de recursos humanos, administración financiera, bienestar social, comunicaciones y demás áreas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Artículo 7. Estructura funcional y niveles de carrera

Se entiende por **línea de carrera del personal comprendido en la presente Ley** la organización progresiva de niveles funcionales con categorías diferenciadas por grupo ocupacional, conforme a los principios de mérito, transparencia, equidad y especialización. Los grupos ocupacionales son los siguientes:

a) Personal auditor gubernamental:

- *Primer nivel (I)*: Auditor Gubernamental Especialista (Categorías: Especialista I, II, III y IV).
- *Segundo nivel (II)*: Auditor Gubernamental Senior (Categorías: Especialista V y VI).
- *Tercer nivel (III)*: Auditor Gubernamental Experto (Categorías: Especialista VII y VIII).
- *Cuarto nivel (IV)*: Auditor Gubernamental Supervisor (designación funcional a partir de la categoría Especialista VIII, sin creación de nueva categoría, con

asignación de bonificación adicional según reglamento).

b) Personal de apoyo administrativo:

El personal de apoyo administrativo se estructura en niveles funcionales que reflejan su responsabilidad, grado de especialización y experiencia institucional. Sus categorías serán determinadas reglamentariamente, considerando la permanencia mínima en el puesto, los resultados favorables de evaluación de desempeño, la formación técnica y operativa, así como la participación en procesos de planificación, control interno y soporte operativo.

c) Personal staff técnico y especializado:

El personal que cumple funciones de asesoría especializada y soporte técnico estratégico se organiza en niveles y categorías establecidos por reglamento, en atención a la experiencia profesional, formación académica o técnica, funciones desempeñadas, resultados de evaluación de desempeño, contribución institucional, responsabilidad funcional y liderazgo en el área técnica correspondiente.

Artículo 8. Progresión funcional del personal

La **progresión profesional** del personal comprendido en la presente ley se fundamenta en un sistema funcional, gradual y meritocrático, sustentado en la experiencia, la formación y el desempeño. Su implementación se efectúa mediante **concursos internos anuales de méritos**, convocados por la Oficina de Recursos Humanos, que incluyen evaluaciones documentales, técnicas y de méritos profesionales, conforme a lo dispuesto en el reglamento.

El acceso a la progresión se encuentra condicionado a la existencia de plazas vacantes y a la disponibilidad presupuestal, respetando en todo momento los derechos adquiridos. El ascenso implica la promoción a una categoría o nivel superior dentro del grupo ocupacional correspondiente, bajo los siguientes criterios:

Requisitos comunes:

- i) Permanencia mínima en la categoría actual (no menor de tres o cinco años, según el grupo).
- ii) Evaluación de desempeño favorable (mínimo dos evaluaciones satisfactorias en los últimos tres años).
- iii) Formación técnica o académica acreditada y pertinente al cargo.
- iv) Cumplimiento de metas institucionales, resultados verificables o participación en procesos estratégicos.

Requisitos específicos:

a) Personal auditor gubernamental:

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

b) Personal de apoyo administrativo:

- Cinco (5) años en la categoría actual.
- Formación técnica acumulada mínima de 120 horas.
- Acreditación de funciones ejecutadas y cumplimiento de metas operativas.
- Participación en procesos de mejora continua, modernización o control interno.

c) Personal staff técnico y especializado:

- Cinco (5) años en la categoría actual.
- Formación técnica o académica especializada mínima de 120 horas.
- Experiencia comprobada en funciones estratégicas.
- Evaluación profesional favorable emitida por la unidad y validada institucionalmente.

Artículo 9. Movilidad funcional y geográfica

La movilidad del personal regulada en la presente ley solo procede por necesidades institucionales debidamente justificadas, bajo las siguientes modalidades:

1. **Movilidad funcional interna:** dentro de la misma unidad orgánica o grupo ocupacional, por razones técnicas o de reorganización, siempre que no implique disminución de nivel ni afectación de derechos adquiridos. Requiere justificación documentada y comunicación formal, garantizando la continuidad de las competencias del trabajador.
2. **Movilidad geográfica:** hacia otra sede, únicamente por necesidades objetivas del servicio acreditadas, con disponibilidad presupuestal y consentimiento expreso del trabajador, salvo en situaciones excepcionales de emergencia nacional o desastre natural.

Asimismo, se prohíbe el uso de la movilidad como mecanismo de represalia, sanción encubierta o presión laboral. Cualquier traslado contrario a estas disposiciones será considerado acto administrativo arbitrario y nulo de pleno derecho, conforme a la Ley N° 27444.

Artículo 10. Permanencia mínima y estabilidad funcional

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

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

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

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

Artículo 11. Acceso a cargos de jefatura, gerencia funcional y gerencias regionales de control

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

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

3. El concurso será convocado por la Oficina de Recursos Humanos y evaluado por un

Comité Técnico Evaluador, integrado por un representante de la alta dirección, un representante de la Oficina de Recursos Humanos, y, un representante del órgano de control interno.

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

El personal promovido o reubicado en una nueva categoría deberá permanecer un mínimo de tres (3) años en el puesto, salvo renuncia, reorganización institucional motivada o causas de fuerza mayor. La permanencia asegura continuidad funcional y estabilidad profesional, prohibiéndose traslados anticipados sin causa justificada.

Los trabajadores en condición de vulnerabilidad o con representación sindical cuentan con protección reforzada y solo podrán ser trasladados con su consentimiento expreso. La Oficina de Recursos Humanos supervisará el cumplimiento de esta disposición e informará semestralmente al Contralor General y a la Comisión Técnica Bipartita.

Artículo 11. Acceso a cargos de alta dirección institucional

1. El personal de la Contraloría General de la República tiene derecho a postular a cargos de dirección y alta dirección, de acuerdo con su formación profesional, técnica y trayectoria institucional.
2. Los cargos de alta dirección comprenden, entre otros, la Secretaría General, las Vicecontralorías, las Gerencias Funcionales y las Gerencias Regionales.
3. El acceso a dichos cargos se efectuará mediante designación directa, a través de resolución del Contralor General de la República, previa evaluación técnica de la Oficina de Recursos Humanos y de la Comisión Técnica Bipartita.
4. Para la designación, el candidato deberá cumplir con los siguientes requisitos mínimos:
 - a) Acreditar una experiencia no menor de diez (10) años en el sector público, de los cuales al menos cinco (5) deberán haberse desempeñado dentro de la Contraloría General de la República.
 - b) Poseer título profesional, segunda especialidad o grado de maestría afín a las funciones del cargo.
 - c) Contar con una trayectoria intachable, sin sanciones disciplinarias ni observaciones de desempeño en los últimos cinco (5) años.

d) Haber demostrado liderazgo técnico, solvencia ética y resultados institucionales verificables.

5. El reglamento desarrollará los procedimientos de evaluación previa, los criterios de idoneidad y ética, así como las incompatibilidades aplicables a la designación en cargos de dirección y alta dirección.

Artículo 12. Promoción interna y trayectoria institucional

La promoción interna constituye el mecanismo preferente para cubrir cargos directivos y de alta dirección, priorizando a los servidores de carrera que cumplan con el perfil y requisitos exigidos. Para ello, en toda convocatoria se habilitará una etapa exclusiva para personal institucional por un plazo mínimo de diez (10) días hábiles antes de abrirse a externos.

La trayectoria institucional se valorará como criterio positivo en los procesos de selección y designación. La Oficina de Recursos Humanos llevará un registro actualizado de trabajadores elegibles para cargos de dirección, en función de concursos internos, desempeño sobresaliente y experiencia acumulada.

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

Artículo 13. Escala de remuneración por niveles funcionales

Se establece una escala referencial de remuneraciones mensuales por niveles funcionales, de aplicación progresiva y sujeta a la programación multianual de la Contraloría General de la República, en ejercicio de su autonomía económica y financiera reconocida por la Ley 27785.

La gestión y ejecución de esta escala corresponde al Contralor General, quien aplicará los recursos necesarios en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas para efectos de programación presupuestaria, garantizando su sostenibilidad conforme al reglamento.

Ningún órgano externo al Sistema Nacional de Control podrá interferir en los criterios técnicos, presupuestales u organizativos de la Contraloría para implementar la escala. El reglamento precisará los tramos, condiciones, mecanismos de adecuación y equivalencias entre niveles y categorías remunerativas, integrándolos a la política institucional de gestión del talento humano.

Artículo 14. Incorporación progresiva

La implementación de la presente ley será progresiva y gradual, conforme a las condiciones

técnicas, organizativas y presupuestales de la Contraloría General de la República, en ejercicio de la autonomía funcional y administrativa reconocida por la Ley 27785. Su aplicación tendrá carácter prospectivo, sin efectos retroactivos ni afectación de derechos adquiridos.

De manera excepcional, durante la etapa de implementación, se permitirá la reubicación funcional progresiva de los trabajadores con más de diez (10) años de servicios continuos en la institución que se encuentren en categorías inferiores, siempre que cumplan los requisitos previstos en el reglamento. Esta medida se ejecutará bajo criterios técnicos, evaluaciones objetivas y disponibilidad presupuestal, garantizando los principios de mérito, equidad y sostenibilidad institucional.

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL.

PRIMERA. Reglamentación

La presente ley será reglamentada mediante resolución del Contralor General de la República dentro de un plazo máximo de noventa (90) días hábiles contados desde su entrada en vigencia.

La responsabilidad de su desarrollo recae en la Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión Técnica Bipartita, garantizando la participación de los sindicatos a través de consultas formales, talleres y validación técnica previa, conforme a los principios de diálogo institucional y transparencia.

SEGUNDA. Extensión a personal incorporado por conversión de régimen laboral

En caso se disponga la incorporación del personal contratado bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 en la Contraloría General de la República, la presente ley será aplicable de manera automática a dicho personal, siempre que cumpla con los requisitos técnicos, funcionales y temporales previstos en el reglamento.

Dicha incorporación se efectuará de forma progresiva, garantizando la equidad interna, el mérito, la sostenibilidad financiera y la disponibilidad presupuestal.

TERCERA. Bonificación funcional

El Nivel IV no constituye la creación de una nueva categoría, sino un encargo funcional de

carácter temporal, asignado a partir de la categoría de Especialista VIII. Su designación se efectuará mediante concurso interno y será reconocida a través de una bonificación económica mensual adicional, conforme a lo dispuesto en el reglamento.

Dicho encargo podrá renovarse o revocarse anualmente en función del desempeño y de las necesidades institucionales, estando su implementación, gestión, supervisión y continuidad bajo la responsabilidad directa del Contralor General de la República.

CUARTA. Comisión Técnica Bipartita

Se crea la Comisión Técnica Bipartita, de carácter permanente y vinculante, encargada de supervisar y garantizar la implementación de la presente ley, especialmente en los procesos de transición, reubicación, reclasificación y progresión del personal.

La Comisión, bajo responsabilidad del Contralor General de la República, estará integrada por representantes de la Alta Dirección, Recursos Humanos, Planeamiento y Presupuesto, así como por miembros titulares del personal elegidos democráticamente por sus organizaciones sindicales.

Sus decisiones y recomendaciones se registrarán en actas, serán remitidas a la Alta Dirección y publicadas en el portal institucional. El Contralor General asegurará su funcionamiento continuo y los recursos necesarios para su cumplimiento.

QUINTA. Adecuación y priorización.

Se autoriza a la Contraloría General de la República deberá incluir en su programación multianual presupuestal la adecuación progresiva de las remuneraciones prevista en esta ley, cuya gestión y ejecución estarán a cargo del Contralor General, garantizando su aplicación conforme al reglamento. La omisión injustificada de esta obligación constituirá falta funcional sujeta a control.

SEXTA. Opinión técnica del Ministerio de Economía y Finanzas

Se faculta al Ministerio de Economía y Finanzas a emitir opinión técnica sobre la implementación presupuestaria progresiva de esta ley, considerando los principios de sostenibilidad fiscal, progresividad y equidad remunerativa. Dicha opinión será tomada en cuenta en la programación multianual, sin afectar las competencias del Contralor General en la gestión y ejecución presupuestal previstas en la Ley 27785.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

SÉPTIMO. Exoneración

Se exonera a la Contraloría General de la República, se le exonera de los dispuesto en los artículos 6, 8 y 9 de, la ley 32185 Ley de Presupuesto del Sector Público Fiscal del año 2025.

Lima, octubre de 2025.



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 12:34:07-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/10/2025 11:29:29-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/10/2025 16:29:22-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/10/2025 16:29:43-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/10/2025 17:14:22-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/10/2025 10:45:51-0500



Firmado digitalmente por:
BALCAZAR ZELADA Jose
Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/10/2025 10:55:58-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

MARCO NORMATIVO VIGENTE:

En la actualidad, la Contraloría General de la República carece de un marco normativo que regule y articule el desarrollo de carrera de su personal de auditoría, administrativo y de soporte técnico. Esta ausencia ha originado desigualdades internas, estancamiento funcional, rotación arbitraria y desmotivación, afectando tanto la eficiencia del control público como la retención del talento humano especializado.

Pese a la experiencia acumulada, la formación académica y el desempeño satisfactorio de muchos trabajadores, estos factores no se traducen en oportunidades reales de ascenso o reconocimiento institucional. Frente a esta situación, resulta necesaria la creación de un sistema de carrera que asegure un desarrollo profesional integral, desde el ingreso hasta la posibilidad de acceder, mediante mecanismos objetivos y transparentes, a cargos de jefatura, gerencia, dirección e incluso alta dirección. Dicho modelo encuentra antecedentes en experiencias exitosas implementadas por entidades como la SUNAT y el Banco Central de Reserva del Perú.

La propuesta se sustenta en el artículo 40 de la Constitución Política, que reconoce el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad y mérito. Asimismo, recoge lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente 025-2005-PI/TC, en la cual se afirma que el acceso a la función pública constituye un derecho fundamental, en su fundamento 14 y 54 cuyo ejercicio no debe estar restringido por condiciones discriminatorias carentes de justificación objetiva y razonable¹.

En consecuencia, la implementación de una línea de carrera funcional, progresiva y meritocrática en la Contraloría garantiza reglas claras y previsibles para el

¹ <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00025-2005-AI%2000026-2005-AI.pdf>

ingreso, evaluación, promoción y estabilidad del servidor, reforzando la seguridad jurídica, la eficiencia y la transparencia en la administración pública.

Desde la perspectiva social, este sistema incentiva la capacitación continua y el alto desempeño, elevando la calidad del servicio público y fortaleciendo la confianza ciudadana en las instituciones. Desde el ámbito laboral, asegura previsibilidad profesional y económica, brindando estabilidad y equidad al trabajador y a su entorno familiar.

La experiencia comparada evidencia que los modelos de carrera pública meritocráticos permiten reducir la discrecionalidad en los procesos de selección, blindándolos frente a interferencias políticas, al tiempo que promueven control y transparencia mediante la trazabilidad y auditoría de las designaciones.

Por estas razones, la presente iniciativa plantea el establecimiento de una línea de carrera funcional, progresiva y meritocrática aplicable al personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728 de la Contraloría General de la República, comprendiendo a quienes desempeñan funciones de auditoría, gestión administrativa y soporte técnico especializado. El modelo se organiza sobre la base de niveles y categorías, escala remunerativa, requisitos de progresión y mecanismos de evaluación que permitan un acceso justo y transparente a los cargos de dirección y alta dirección de la institución.

Para efectos de identificar correctamente los cargos, se ha establecido un código único que toma en consideración el número de pliego (019), el código de clasificación del grupo ocupacional y el orden establecido en el presente Manual.

CLASIFICACIÓN		SIGLAS	CÓDIGO DE CLASIFICACIÓN
Funcionario Público		FP	01
Empleado de Confianza		EC	02
Servidor Público	Directivo Superior	SP-DS	03
	Ejecutivo	SP-EJ	04
	Especialista	SP-ES	05
	De Apoyo	SP-AP	06

Fuente: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7804673/6587389-resolucion-de-secretaria-general-n-043-2025-cg-sge.pdf?v=1742487155>

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

Las líneas de carrera constituyen un mecanismo de desarrollo profesional que define las rutas de crecimiento de un trabajador dentro de una organización. Representan la progresión ordenada de un cargo inicial hacia posiciones de mayor responsabilidad, como podría ser el tránsito de asistente a supervisor y, posteriormente, a gerente.

Su finalidad principal es ofrecer a los trabajadores una proyección clara de futuro, fomentando la motivación, el compromiso institucional y la mejora continua de su desempeño. Asimismo, se consideran una herramienta estratégica para la retención del talento humano, pues constituyen uno de los factores más valorados al momento de elegir o permanecer en un puesto de trabajo.

Para su adecuado funcionamiento, las líneas de carrera deben estar claramente definidas en las políticas internas de la organización, especificando los requisitos, condiciones y criterios de evaluación que orientan la progresión laboral.

De acuerdo con un sondeo difundido por el diario *Gestión* y elaborado por Aptitus.com, realizado a más de 3,000 trabajadores de entre 18 y 40 años, el 53% señaló que la ausencia de una línea de carrera constituye la principal causa de renuncia laboral. A ello se suma que el 51% percibe que los ascensos se otorgan por preferencias, el 42% identifica la baja remuneración como motivo de salida, y un 24% opta por emprender un negocio propio.²

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, se advierte una situación de inequidad respecto de los técnicos y auxiliares administrativos que ingresaron a laborar en la entidad hace más de 10 o 15 años. Muchos de ellos, durante este tiempo, han obtenido títulos profesionales y asumido funciones propias de un profesional, lo que ha implicado un incremento de sus responsabilidades y cargas laborales. Sin embargo, dicho crecimiento en sus funciones no se ha visto reflejado en una mejora remunerativa, manteniéndose congelados sus ingresos.

² <https://hrlatam.com/blog/lineas-de-carrera-como-implementarlas-en-tu-organizacion/>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Esta situación configura una evidente desigualdad en el trato sociolaboral, ya que, pese a realizar las mismas o similares labores que otros trabajadores, perciben remuneraciones sustancialmente inferiores alrededor de 2,800 soles frente a sus colegas que, por las mismas funciones, reciben entre 8,000 y 10,000 soles.

El escenario descrito no solo afecta la equidad interna, sino que constituye una forma de discriminación salarial contraria a los principios de justicia, mérito y reconocimiento del trabajo, generando desmotivación y vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores.

REGIMEN LABORAL DE LA CONTRALORIA GENERAL

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

Artículo N° 38°.- Régimen Laboral

*El personal de la Contraloría General se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada (...)

ESTRUCTURA SALARIAL (2DO. TRIMESTRE 2015)			
(Aprobado por Resolución de Contraloría N° 200-2008-CG)			
Nivel	Categoría	Total Remuneración Mínimo Mensual	Total Remuneración Máximo Mensual
I	CONTRALOR GENERAL		33,100.00
II	VICECONTRALOR		27,000.00
III	FUNCIONARIO IV	11,100.00	24,800.00
IV	FUNCIONARIO III	8,580.00	18,250.00
V	FUNCIONARIO II	7,270.00	14,880.00
VI	FUNCIONARIO I	6,340.00	13,680.00
VII	PROFESIONAL IV	5,700.00	12,480.00
VIII	PROFESIONAL III	4,950.00	11,800.00
IX	PROFESIONAL II	4,170.00	11,000.00
X	PROFESIONAL I	3,190.00	9,800.00
XI	TECNICO II	3,120.00	5,200.00
XII	PROFESIONAL ASISTENTE II	2,910.00	4,800.00
XIII	TECNICO I	2,420.00	4,680.00
XIV	PROFESIONAL ASISTENTE I	2,320.00	4,480.00
XV	ASISTENTE TECNICO	1,780.00	4,280.00
XVI	AUXILIAR	1,200.00	3,900.00

Fuente:

https://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/2015/estructura_salarial_2015_1Trim.pdf

IV. LA NECESIDAD Y LA JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

El Tribunal Constitucional, al referirse al concepto de “*derecho-principio*”, resalta el carácter programático y vinculante de la igualdad constitucional, especialmente en materia de acceso al empleo público. Ello implica que los requisitos de ingreso (como formación académica, evaluaciones psicotécnicas o residencia) y los procesos de selección (tribunales, calificaciones y entrevistas) deben ser diseñados de manera que no generen exclusiones injustificadas ni discriminaciones encubiertas, salvo que respondan a un fin legítimo y razonable.

En este contexto, la implementación de líneas de carrera funcional se configura como un mecanismo técnico idóneo para garantizar igualdad de oportunidades, al establecer rutas claras de progreso laboral sustentadas en el mérito, la experiencia y la capacitación. Estas líneas de carrera, además de fortalecer la justicia interna, permiten a los trabajadores visualizar un horizonte de desarrollo profesional, lo que incrementa su compromiso, satisfacción y permanencia en la institución.

No obstante, la eficacia de un sistema de carrera no depende únicamente de su creación normativa, sino de su adecuada gestión. Requiere incorporar a los colaboradores en el diseño de los procesos, ofrecer capacitaciones continuas que fortalezcan sus competencias y establecer sistemas de evaluación objetivos y transparentes. Asimismo, deben fijarse metas institucionales claras y mecanismos de seguimiento que aseguren la coherencia entre las aspiraciones individuales de los trabajadores y las necesidades estratégicas de la organización.

En consecuencia, las líneas de carrera no solo constituyen un instrumento para promover la motivación y la retención del talento humano, sino que también fortalecen la equidad, la transparencia y la eficiencia institucional, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad, mérito y no discriminación.

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca dentro de la Constitución y del ordenamiento jurídico vigente, pues no los contraviene, sino que, por el contrario, los refuerza al consolidar un modelo integral de desarrollo profesional orientado a la profesionalización del talento humano, el fortalecimiento institucional y la reducción de brechas salariales y funcionales, promoviendo además una cultura de integridad, desempeño y excelencia en el servicio público.

Asimismo, el proyecto establece un régimen autónomo de carrera administrativa al interior de la Contraloría General de la República, sustentado en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, que garantiza el acceso a la función pública en condiciones de igualdad y mérito. De igual modo, reafirma la autonomía constitucional y funcional de la Contraloría reconocida en la Ley N° 27785, respetando la distribución de competencias del Estado y el principio de legalidad en

la organización administrativa³.

Finalmente, la propuesta otorga rango normativo a principios rectores de la gestión pública, tales como meritocracia, transparencia, progresividad, equidad remunerativa, no regresividad y participación institucional. De esta manera, constituye un precedente aplicable a otros organismos constitucionalmente autónomos, al consagrar un modelo de carrera administrativa diferenciado, estructurado de manera escalonada y evaluado con criterios técnicos objetivos, que podría ser replicado en entidades como la Defensoría del Pueblo, el Ministerio Público o la Junta Nacional de Justicia.

VI. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta legislativa constituye una medida estratégica orientada a garantizar la retención del talento humano dentro de la Contraloría General de la República. Si bien su implementación conlleva un gasto público, este se encuentra supeditado a la disponibilidad presupuestaria institucional, asegurando así su viabilidad y sostenibilidad financiera.

Los beneficios que se derivan de la propuesta trascienden el plano económico, ya que apuntan a la profesionalización efectiva del capital humano, al fortalecimiento institucional y a la reducción de las brechas salariales y funcionales que actualmente generan desigualdad interna. A través de este mecanismo, se fomenta una cultura organizacional basada en el mérito, el desempeño y la integridad, garantizando un servicio público de excelencia orientado al ciudadano.

De igual manera, la iniciativa se alinea con el derecho constitucional de acceso a la función pública en condiciones de igualdad y mérito, consolidando un modelo integral de desarrollo profesional. Dicho modelo articula de manera coherente las líneas de carrera funcional, administrativa y directiva del personal comprendido en el régimen del Decreto Legislativo 728, brindando reglas claras y previsibles para el ingreso, permanencia, progresión y acceso a puestos de mayor responsabilidad, con lo cual se asegura justicia interna, transparencia y eficiencia institucional⁴.

³ https://doc.contraloria.gob.pe/transparencia/documentos/pte/entidad/LEY_27785_TILOC.pdf

⁴

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4800F56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREM_0_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4800F56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREM_0_003_27_03_1997.pdf)



VII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa se encuentra alineado al Acuerdo Nacional, y con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, aprobado mediante Resolución Legislativa del Congreso N° 006- 2024-2025-CR de fecha 29 de octubre de 2024⁵, respetando al Estado de derecho y la jerarquía de las leyes.

Además, esta propuesta guarda una estrecha relación con el Acuerdo Nacional, específicamente con su Primer Objetivo de Democracia y Estado de Derecho, que incluye:

Fortalecimiento del Régimen Democrático y Estado de Derecho

Objetivo II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

- Política de Estado 11. Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación
- Política de Estado 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Objetivo V. ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO

- Política de Estado 24. Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente.

⁵ <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf>