



Proyecto de Ley N° 10897/2024-CR

AMÉRICO GONZA CASTILLO

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

PROYECTO DE LEY DE LA CARRERA DEL SERVIDOR DE SERENAZGO MUNICIPAL

A iniciativa del Congresista de la República **AMÉRICO GONZA CASTILLO**, miembro del Grupo Parlamentario Perú Libre, en ejercicio del derecho le confiere el artículo 107° de la Constitución Política y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 67°, 74°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República; presenta la siguiente iniciativa legislativa.

FÓRMULA LEGAL

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

"LEY DE LA CARRERA DEL SERVIDOR DE SERENAZGO MUNICIPAL"

TITULO PRELIMINAR

Artículo I. Objeto y Finalidad de la Ley

- 1.1 El objeto de la presente ley es dotar de carrera al servicio de serenazgo municipal.
- 1.2 La finalidad de la presente ley es establecer los lineamientos de ingreso, permanencia, capacitación, ascenso y régimen disciplinario y cese de los miembros del servicio de serenazgo municipal, contribuyendo al derecho que tiene toda persona de tener un trabajo digno, en el marco del sistema nacional de seguridad ciudadana.

Artículo II. Alcance de la Ley

La presente ley se aplica a los miembros del servicio de serenazgo municipal que como parte del servicio de seguridad ciudadana prestan a los gobiernos locales, conforme a ley.

Artículo III. Principios generales

Los principios generales de la carrera del servicio de serenazgo municipal son los siguientes:

- a) **Principio de eficacia y eficiencia:** La presente Ley busca que el servicio de seguridad ciudadana sea eficaz y eficiente, respetando los Derechos Laborales.
- b) **Principio de igualdad:** Las reglas de la presente Ley son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin

discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

- c) **Principio de meritocracia:** El ingreso, la permanencia y los ascensos en la carrera del trabajador del servicio de Serenazgo Municipal, y cualquier beneficio distinto, se rigen en razón a sus méritos y capacidades personales, profesionales y técnicas, en conformidad con las disposiciones normativas vigentes sobre la materia.
- d) **Principio de Legalidad:** La carrera del trabajador del Servicio de Serenazgo Municipal se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y otras normativas pertinentes establecidas por el órgano competente.
- e) **Principio de Transparencia:** La información relativa a la gestión de recursos humanos o procesos relacionados a la presente Norma, serán de acceso público.
- f) **Principio de protección contra el despido arbitrario:** Todo trabajador es objeto de protección por el Estado, sin disminución alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato. En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.
- g) **Principio del debido procedimiento disciplinario:** La carrera del trabajador del servicio de Serenazgo Municipal asegura que las decisiones que afecten la permanencia de los trabajadores en sus cargos se adopten previo procedimiento en el que se observen las garantías del Debido Proceso.
- h) **Principio de responsabilidad:** Las labores y funciones otorgadas a cualquier servidor del servicio de Serenazgo Municipal son asumidos bajo responsabilidad, caso contrario es pasible de sanción.
- i) **Principio de capacitación permanente:** La capacitación permanente es de obligatorio cumplimiento conducente a mejores el servicio provisto a la ciudadanía, así como la promoción interna dentro de la carrera publica especial.
- j) **Principio de ética, probidad y honestidad:** La Ética, la Probidad y Honestidad son esenciales en el ejercicio de las labores encomendadas a los trabajadores del servicio de Serenazgo Municipal, caso contrario, son pasibles de sanción.
- k) **Principio de territorialidad:** Los miembros de Serenazgo ejercen sus funciones en el ámbito geográfico de la Municipalidad Provincial o Distrital en la que presta servicios, quedando facultado para intervenir en otras circunscripciones cuando la necesidad de sus funciones a si lo amerite.

- l) Principio de primacía de la realidad y derecho laboral:** En caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad.

Artículo IV. Órgano rector

El órgano rector de la carrera del servicio de serenazgo municipal es el Ministerio del Interior.

TITULO I DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 1. Derechos

Además de los derechos consignados en la ley del servicio de serenazgo municipal y demás normas pertinentes, tiene derecho a:

- a) Percibir la contraprestación económica correspondiente al servicio prestado y los beneficios que le correspondan, de acuerdo a ley;
- b) A la estabilidad laboral una vez superado el periodo de prueba;
- c) Contar con el uniforme y equipamiento para el cumplimiento de sus funciones;
- d) Recibir capacitación permanente, conforme a la estructura curricular básica de los Centros de Capacitación de Serenos Municipales aprobada por el Ministerio del Interior;
- e) No ser víctima de agresión física, psicológica o de cualquier otra índole, incluyendo discriminación, durante el cumplimiento de sus funciones;
- f) Recibir los implementos de bioseguridad y atención médica oportuna, en caso de ser necesario;
- g) Acceder a un seguro médico de salud privado otorgado por una entidad prestadora de salud (EPS), a elección de los guardaparques, gestionado por el gobierno local competente;
- h) Recibir un seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) por accidentes de trabajo asumido por el gobierno local competente;
- i) Recibir un seguro de vida ley, dispuesto mediante el Decreto Legislativo 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales;
- j) Contar con fotocheck de identificación del personal de serenazgo emitido por la administración municipal;
- k) Escalar al grado jerárquico inmediato superior, previo el cumplimiento de los requisitos y méritos exigidos para cada nivel operativo;
- l) Contar con un alojamiento implementado para el adecuado descanso y para la preparación de sus alimentos, con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus funciones;
- m) Contar con asistencia legal gratuita;
- n) Recibir reconocimientos por mérito y nivel de desempeño;
- o) Otros que le correspondan de acuerdo a ley.

Artículo 2. Obligaciones

Además de las obligaciones derivadas de Ley N°31297, Ley del servicio de serenazgo municipal; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y las disposiciones y reglamentos internos de cada municipalidad, el personal de serenazgo se sujeta a las siguientes obligaciones:

- a) Respetar y garantizar los derechos humanos, poniendo especial énfasis a la población en situación de vulnerabilidad y grupos de especial protección, en concordancia con la ley sobre la materia;
- b) Cumplir sus funciones con responsabilidad y debida diligencia;
- c) Usar el uniforme, distintivos e implementos del servicio de serenazgo municipal conforme a las características generales y específicas, aprobadas por ente rector;
- d) Usar los bienes asignados por las municipalidades provinciales o distritales única y exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones;
- e) Cuidar y mantener la infraestructura a su cargo y los implementos de trabajo, vehículos, equipos de radiocomunicaciones y cualquier otro equipamiento, informando al superior correspondiente sobre cualquier anomalía;
- f) Mantener la confidencialidad de la información que obtenga y/o tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- g) Cooperar con las entidades públicas, en el marco del principio de colaboración entre entidades públicas;
- h) Otras obligaciones disposiciones que emane el ente rector.

Artículo 3. Prohibiciones

Además de las prohibiciones señaladas en el Artículo 9° de la Ley N° 31297 - Ley del Servicio de Serenazgo Municipal, está prohibido para los miembros del servicio de Serenazgo Municipal, lo siguiente:

- a) Ejercer funciones o tareas ajenas a su competencia, que deslegitime a la institución;
- b) Usar total o parcial el uniforme fuera del horario de servicio;
- c) Participar en política, sindicalizarse y declararse en huelga;
- d) Mantener una doble relación de prestación de servicios con el Estado;
- e) Pretender u obtener, por razón del cargo, beneficios, ventajas o tratamiento especial que no le corresponda;
- f) Realizar actividades proselitistas o de intereses particulares durante el ejercicio de sus funciones;
- g) Ejercer, promover o incitar acciones que puedan afectar o poner en riesgo la Seguridad Ciudadana;
- h) Disponer, utilizar o realizar información confidencial o reservada, llevar a cabo los fines institucionales;
- i) Asistir al trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos y la influencia de sustancias psicoactivas;
- j) Desplazarse fuera de su jurisdicción durante la prestación de sus servicios, salvo las excepciones previstas;
- k) Utilizar los recursos asignados al serenazgo para otro tipo de actividades.



- l) Usar uniformes, vehículos y/o equipamiento de protección y defensa para realizar actividades ajenas a sus funciones;
- m) Irrogarse atribuciones o facultades que no le correspondan, y que son exclusivas de los miembros de la Policía Nacional del Perú y Fuerzas Armadas, o de otros funcionarios del Estado;
- n) Propiciar y/o participar en enfrentamientos con serenazgos de otras municipalidades provinciales y distritales; y la ciudadanía;
- o) Otras que señalen las disposiciones normativas vigentes.

TÍTULO II ACCESO A LA CARRERA

Artículo 4. Definición de los miembros del servicio de serenazgo municipal

Los miembros de la carrera del servicio de serenazgo municipal son los responsables de brindar el servicio de seguridad ciudadana que corresponde a los gobiernos locales dentro de su respectivo ámbito geográfico. Este servicio comprende acciones de vigilancia pública, atención de emergencias, auxilio y asistencia al ciudadano, así como cooperación con otras entidades públicas que lo requieran, en el marco de la seguridad ciudadana. Todos sus procedimientos se desarrollan conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico vigente en esta materia, garantizando en todo momento el respeto irrestricto de los derechos humanos.

Artículo 5. Requisitos de acceso

5.1 El ingreso a la carrera del servicio de serenazgo municipal se realiza a través de concurso público de méritos. Los requisitos son los siguientes:

- a) Ser peruano/a, de nacimiento, por naturalización o por opción;
- b) No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM), o en su defecto, acreditar el cambio de su condición a través de la cancelación respectiva o la autorización del descuento por planilla, o por otro medio de pago, del monto de la pensión mensual fijada en el proceso de alimentos;
- c) No contar con antecedentes penales y judiciales;
- d) No estar inscrito en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC);
- e) No tener sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada, por alguno de los delitos señalados del Código Penal: artículos 106, 107, 108, 108-A, 108-B, 108-C, 108-D, 111, 121, 121-B, 122-B, 126, 127, 128, 129, 149, 151-A, 152, 241-A, 241-B, 274, 275, 284; los del TÍTULO I-A referentes a delitos contra la dignidad humana; los del CAPÍTULO II, CAPÍTULO IX, CAPÍTULO XI del TÍTULO IV sobre delitos contra la libertad; los del TÍTULO V sobre delitos contra el patrimonio; los de la SECCIÓN II del CAPÍTULO III, CAPÍTULO IV del TÍTULO XII, referente a los delitos contra la seguridad pública; los del TÍTULO XIV sobre delitos contra la tranquilidad pública; los de la SECCIÓN II del CAPÍTULO I, CAPÍTULO II del TÍTULO XVIII, sobre delitos contra la administración pública; y los del TÍTULO XIX sobre delitos contra la fe pública. Asimismo, de los delitos que sancionan las



siguientes leyes especiales como la Ley N° 30096, de los delitos informáticos; y el Decreto Ley N°25475, para los delitos de terrorismo;

- f) No estar inhabilitado por sanción administrativa;
- g) No estar inscrito en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- h) No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles por Delito Doloso (REDERECI);
- i) Licencia de conducir vehículo, de corresponder, de corresponder a la modalidad de servicio.

5.2. El concurso público para la contratación de personal para el servicio de serenazgo municipal se adecúa a los principios de mérito, igualdad de oportunidades y no discriminación, aplicables al régimen laboral del Cuerpo de Guardaparques del Perú, así como por las disposiciones de la presente ley y su reglamento.

Artículo 6. Etapas para el acceso

La evaluación para ingresar al servicio de serenazgo municipal se realiza en dos etapas: evaluación curricular y evaluación de capacidades y competencias. Ambas etapas se miden a través de indicadores basados en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y experiencia. Se valora el conocimiento de defensa personal y de primeros auxilios, así como ser miembros en situación de retiro de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional del Perú. Las evaluaciones de cada etapa y sus indicadores se establecen en el reglamento de la presente ley.

Artículo 7. Periodo de Formación

Antes de su ingreso a la carrera del servicio de serenazgo municipal, los postulantes pasan obligatoriamente por un período de formación impartido por los gobiernos locales de acuerdo a su competencia y jurisdicción. Las características y los contenidos de su formación son establecidos en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 8. Periodo de prueba

Los postulantes elegidos deben pasar satisfactoriamente un periodo de prueba de tres meses de servicio, con la finalidad de continuar con el contrato a plazo indeterminado.

TITULO III ESTRUCTURA DE LA CARRERA

Artículo 9. Estructura de la carrera

PLANA DIRECTIVA

- i. Gerente de Seguridad Ciudadana.
- ii. Subgerente de Seguridad Ciudadana.

PLANA OPERATIVA

- i. Responsable de las modalidades del servicio de serenazgo municipal.
- ii. Agente Operativo 1 del servicio de Serenazgo Municipal.

- iii. Agente Operativo 2 del servicio de Serenazgo Municipal.
- iv. Agente Operativo 3 del servicio de Serenazgo Municipal.
- v. Agente Operativo 4 del servicio de Serenazgo Municipal.

Artículo 10. Gerente de seguridad ciudadana

10.1 Es un cargo de confianza, designado por el alcalde de la respectiva municipalidad. La administración municipal debe dar cuenta de esta designación a la Dirección General de Seguridad Ciudadana del Despacho Viceministerial de Seguridad Pública, del Ministerio del Interior.

10.2 Además de los requisitos establecidos por cada administración municipal, se debe cumplir con lo siguiente:

- a) Contar con formación superior completa o ser oficial en retiro de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional del Perú;
- b) Tener cuatro años de experiencia general;
- c) Contar con tres años de experiencia específica en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal en el sector público o privado, pudiendo ser estos partes de los cuatro años de experiencia general;
- d) No haber sido condenado por delito alguno en sentencia firme y estar en pleno goce de derechos civiles;

Siempre y cuando cumplan los requisitos antes mencionados, además de la idoneidad y meritocracia de la terna propuesta, puede ser designado en este cargo un miembro de la plana operativa del servicio de serenazgo municipal. Terminada su designación puede regresar a la plana operativa.

10.3 Las funciones del Gerente de seguridad ciudadana, además de las establecidas por cada administración municipal, son:

- a) Dirigir y coordinar las operaciones y actividades del personal del servicio de serenazgo municipal, en el territorio bajo su competencia;
- b) Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con la integración vecinal a fin de promover su participación en acciones de seguridad ciudadana;
- c) Elaborar el mapeo de zonas de riesgos del distrito y ejecutar acciones en forma conjunta;
- d) Elaborar y remitir al área de recursos humanos el plan anual de capacitación
- e) Elaborar y promover los programas de prevención y seguridad en la lucha contra la inseguridad ciudadana y otros;
- f) Elaborar y remitir a la administración municipal, quienes están obligados a ejecutar, la propuesta de promoción interna;
- g) Dar cuenta de las sanciones, reconocimientos, capacitaciones y demás al área de recursos humanos;
- h) Coordinar con la Policía Nacional del Perú el patrullaje integrado y demás acciones referidas a la seguridad ciudadana;
- i) Otras funciones establecidas por el órgano rector del sistema de seguridad ciudadana.

Artículo 11. Subgerente de seguridad ciudadana

11.1 Es un cargo de confianza designado por la gerencia municipal o también seleccionado de entre los miembros de los responsables de las modalidades de servicio o de los agentes operativos 1. Terminada su designación regresará a la plana operativa.

11.2 Si en la administración municipal no existe la gerencia de seguridad ciudadana el subgerente asumirá esas funciones, en tal caso para su designación se tomarán en cuenta los requisitos establecidos en el artículo precedente.

Artículo 12. Responsable de modalidades de servicio

12.1 El responsable de una modalidad de servicio es una función por encargatura, asignada por el gerente o el subgerente de seguridad ciudadana, según sea el caso.

12.2 Tener no menos de cinco (5) años de servicio como agente operativo 1.

12.3 Las funciones del responsable de modalidad de servicio son:

- a) Dirigir las actividades y acciones en la modalidad de servicio a su cargo;
- b) Velar porque los agentes cumplan con sus obligaciones en los lugares y turnos asignados;
- c) Reportar al superior inmediato las incidencias en la modalidad de servicio a su cargo;
- d) Velar por el cumplimiento y debida ejecución de las actividades preventivas de seguridad ciudadana;
- e) Otras funciones establecidas por la administración municipal y por el ente rector del sistema de seguridad ciudadano.

12.4 Terminada la encargatura el agente operativo 1 retornara a sus funciones respectivas de su modalidad.

Artículo 13. Agentes operativos 1, 2, 3 y 4

Además de las disposiciones contenidas en los artículos 5 y 7 de la Ley 31297, Ley del servicio de serenazgo municipal, los agentes operativos deben cumplir con lo siguiente:

- a) Presentarse a la formación diaria para recibir instrucciones;
- b) Mantener una conducta integra dentro y fuera del ámbito laboral;
- c) Cumplir con las disposiciones impartidas por sus superiores;
- d) Cuidar los equipos y bienes asignados para la administración municipal;
- e) Otras funciones establecidas por la administración municipal y por el ente rector del sistema de seguridad ciudadano.

TITULO IV

CAPACITACION, EVALUACION Y ASCENSO EN LA CARRERA PÚBLICA ESPECIAL DEL SERVICIO DE SERENAZGO MUNIPAL

Artículo 14. Capacitación

La administración municipal capacitará, de manera obligatoria, a los miembros de la carrera pública especial, en los centros de capacitación autorizados según se establezca en el reglamento de la presente ley.

Artículo 15. Contenido y evaluación

Las características, contenidos y sistema de evaluación de las capacitaciones son establecidos por el ente rector del servicio de serenazgo municipal. Los resultados de las evaluaciones serán considerados oportunamente para el reconocimiento y ascensos.

Artículo 16. Ascenso de la plana operativa

16.1 La promoción interna esta consignada para los miembros de la plana operativa desde el agente operativo 4 hasta el agente operativo 1, en orden de mérito y tiempo de servicio, en razón a lo siguiente:

- a) Agente operativo 1.- haber cumplido 5 años como agente operativo 2.
- b) Agente operativo 2.- haber cumplido 5 años como agente operativo 3.
- c) Agente operativo 3.- haber cumplido 5 años como agente operativo 4.
- d) Agente operativo 4.- desde su ingreso hasta los 5 años.

16.2 El ascenso, se concretiza mediante resolución de la administración municipal. Se llevará a cabo de manera anual en un número no menor al 10% del total de los miembros, y proporcional a cada nivel operativo y modalidad de servicio, en cada municipalidad.

Artículo 17. Consideraciones para el ascenso

Además de los requisitos mencionados en los artículos anteriores, para el ascenso los miembros del servicio de serenazgo municipal deben reunir los requisitos siguientes:

- a) Tener un puntaje aprobatorio, en el factor rendimiento profesional, correspondiente al nivel operativo que ostenta.
- b) Estar declarado apto en el examen médico anual.
- c) Encontrarse en situación de actividad.
- d) Los postulantes al ascenso que hayan retornado a la situación de actividad por mandato judicial - medida cautelar, deberán contar con sentencia judicial consentida ejecutoriada
- e) No haber sido condenado por delito alguno con sentencia consentida y/o ejecutoriada.
- f) No haber sido sancionado por falta grave en los últimos dos (2) años o muy grave en los últimos tres (3) años, a la fecha del ascenso.

Artículo 18. Promoción ascenso excepcional

Cuando en ejercicio de sus funciones se presente una acción distinguida. Es presentada a propuesta del responsable de la modalidad y resuelta por la administración municipal.

TITULO V

RÉGIMEN LABORAL Y REMUNERATIVO

Artículo 19. Régimen laboral

Por la naturaleza de la función que realizan los agentes del serenazgo municipal comprendidos dentro de la carrera del servicio de serenazgo municipal constituye un régimen laboral propio.

Artículo 20. Jornada laboral

Por la naturaleza especial de las funciones del servicio de serenazgo municipal le corresponde a la administración municipal fijar la jornada laboral acorde a la necesidad del servicio.

Artículo 21. Remuneraciones

La remuneración mensual percibida por los miembros del servicio de serenazgo municipal se establece de acuerdo con la estructura de la carrera del servicio de serenazgo municipal establecida en el artículo 9.

El ingreso total permanente de los miembros del servicio de serenazgo municipal está constituido por la remuneración Íntegra Mensual (RIM), beneficios y las asignaciones.

Artículo 22. Remuneración integral

La Remuneración Íntegra Mensual, se establece según la estructura de la carrera del servicio de serenazgo municipal establecida en el artículo 9:

- a) Gerente de seguridad ciudadana. - conforme lo estipule la administración municipal.
- b) Subgerente de seguridad ciudadana. - conforme lo estipule la administración municipal.
- c) Encargados de las modalidades de servicio. - lo mismo de lo percibido por el Agente Operativo 1.
- d) Agente Operativo 1.- no menor al 130% de la RIM.
- e) Agente Operativo 2.- no menor al 120% de la RIM.
- f) Agente Operativo 3.- no menor al 110% de la RIM.
- g) Agente Operativo 4.- no menor al 100% de la RIM.

Artículo 23. Asignaciones

23.1 Las asignaciones que perciben los miembros del servicio de serenazgo municipal son las siguientes:

- a) Asignación especial por labores multifuncionales o en condiciones geográficas adversas. Los miembros del servicio de serenazgo municipal perciben una asignación en tanto preste servicios en un gobierno local en zona rural o en clima agreste o zona de frontera. Esta asignación es de hasta el 10% de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM).
- b) Asignación del 35 % de la de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), adicional en caso de que, por razones de servicio, los miembros del servicio de serenazgo

municipal sean asignados a áreas de alto riesgo según la calificación de la entidad competente o declaradas en emergencia. Esta asignación se deja de percibir cuando las condiciones señaladas no existen.

- c) Una asignación adicional del 35 % de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), cuando concurran en que el servicio sea ejecutado en zona de frontera, alejado de la capital regional, de difícil acceso y ubicado por encima de los 4,100 msnm.

Artículo 24. Beneficios

Los miembros de la carrera del servicio de serenazgo municipal, sin perjuicio de lo otorgado por norma expresa, tienen derecho a lo siguiente:

- a) Bonificación por escolaridad, según las disposiciones aplicables al sector público.
- b) Dos aguinaldos al año, equivalente a una Remuneración Íntegra Mensual (RIM).
- c) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), al concluir la relación laboral, se otorga siete sextos de la Remuneración Básica Mensual (RIM) por cada año de servicio reconocido o fracción mayor de seis meses de servicios.
- d) Subsidio por sepelio equivalente a una Remuneración Básica Mensual (RIM) o a una pensión, según corresponda.

Artículo 25. Régimen pensionario

Queda a libertad de cada sereno elegir entre el sistema pensionario público (ONP) o el sistema pensionario privado (AFPs).

Artículo 26. De las vacaciones

El personal de servicio de serenazgo municipal tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

TITULO VI SITUACION FUNCIONAL

Artículo 27. Situaciones

Las situaciones laborales del personal del servicio de Serenazgo Municipal son las siguientes:

- 1. Servicio activo.
- 2. Licencia.
- 3. Inactivo permanente
- 4. Retiro

Artículo 28. Servicio activo

El servidor se encuentra en situación de servicio activo cuando desempeña labores inherentes a su área de desempeño laboral.

Artículo 29. Licencia

El servidor se encuentra en situación de licencia cuando cuenta con autorización para ausentarse del centro de trabajo temporalmente.

Las licencias pueden ser con goce de haber o sin goce de haber. Los días de licencia con goce de haber serán descontados de sus vacaciones. La licencia sin goce de haber no puede superar los dos años.

Artículo 30. Inactivo permanente

El servidor de serenazgo municipal se encuentra en situación de inactivo permanente, por las siguientes causales:

- a) Desaprobar las evaluaciones de desempeño.
- b) Ser sancionado con destitución o despido por falta grave.
- c) Tener sentencia judicial condenatoria, cuando la resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación mayor de seis (6) meses.

Artículo 31. Retiro

El servidor culmina definitivamente su vínculo laboral con la administración municipal, por las siguientes causales:

- a) Por límite de edad de 70 años;
- b) Al día siguiente de haber cumplido 40 años de servicio;
- c) Enfermedad o incapacidad sobrevenida en servicio activo.

Artículo 32. Derechos del personal que pasa a la situación de retiro

El personal de servicio de serenazgo municipal que pasa a la situación de retiro tiene derecho a las pensiones, compensaciones, indemnizaciones y demás beneficios establecidos por las normas sobre la materia. Estos derechos solo podrán ser suspendidos o retirados por resolución judicial consentida o ejecutoriada.

TITULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. Finalidad del Régimen Disciplinario

33.1. La potestad del régimen disciplinario tiene la finalidad sancionar las conductas que contravengan los principios y disposiciones del servicio de serenazgo municipal.

33.2. El personal de serenazgo municipal goza de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

Artículo 34. Sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

La administración municipal ejerce la potestad disciplinaria sobre los miembros del servicio de serenazgo municipal, conforme al procedimiento estipulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 35. Faltas.

Es toda acción que contravengan los principios y disposiciones del servicio de serenazgo municipal, de la carrera y del sistema de seguridad ciudadana.

Artículo 36. Faltas Leves.

Constituyen faltas leves las siguientes:

- a) Incumplimiento del horario laboral;
- b) Utilizar los permisos por comisión de servicio para distintos fines a aquellos que la sustentaron;
- c) Descuidar el aseo personal, el uniforme o el mantenimiento del equipo de su trabajo;
- d) Realizar actividades personales durante las horas de trabajo;
- e) Usar prendas, objetos o distintivos distintos a los reglamentarios;
- f) Hacer insinuaciones, gestos, proposiciones obscenas o usar términos de naturaleza o connotación sexual que resulten ofensivos;
- g) Faltar o llegar con retraso injustificado o no asistir sin causa justificada a la instrucción, capacitación o los diversos actos del servicio para los que sea designado o a los que tenga obligación de asistir;
- h) Las demás que señale el reglamento.

Artículo 37. Faltas Graves.

Constituyen faltas graves las siguientes:

- a) Realizar actos indecorosos fuera de la sede laboral vistiendo el uniforme o distintivos institucionales;
- b) Ocultar o encubrir la identidad propia o la de otros servidores que hayan cometido falta grave;
- c) Abandonar el puesto laboral generando un riesgo para la seguridad ciudadana.
- d) Negarse a pasar examen de dosaje etílico, toxicológico u otros cuando la autoridad lo solicite;
- e) Ocultar o no informar irregularidades administrativas.
- f) Relevar u ocupar el puesto de trabajo de otro sereno sin la autorización correspondiente;
- g) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o más de un servicio de seguridad, por más de cinco días o más de dos servicios de seguridad no consecutivos en un período de treinta días calendario, por más de quince días o cinco servicios de seguridad no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario;
- h) Omitir dar cuenta en forma oportuna del cumplimiento de las órdenes del servicio al superior que las impartió;
- i) Generar actos de violencia o cualquier acto de indisciplina en el ejercicio de sus funciones;
- j) Ingresar, portar, tener o usar armas, municiones, equipos y artículos de seguridad de uso personal no autorizados, durante el servicio;
- k) Incurrir reiteradamente en faltas leves;

- l) Desobedecer e insultar al superior;
- m) Las demás que señale el reglamento;

Artículo 38. Faltas muy graves.

Constituyen faltas muy graves las siguientes:

- a) Las ausencias injustificadas por más de treinta días o diez servicios de seguridad consecutivos;
- b) Concurrir de manera reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas ilegales y, aunque no sea reiterada, cuando por naturaleza del servicio revista excepcional gravedad;
- c) Entorpecer o no tomar interés en el cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales sobre seguridad ciudadana y otros;
- d) Proferir injurias o calumnias contra su superiores o personal del servicio de serenazgo municipal, o que atenten contra el buen nombre de la institución;
- e) Incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
- f) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro;
- g) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus funciones;
- h) Desobedecer e insultar al superior;
- i) Incurrir reiteradamente en faltas graves;
- j) Las demás que señale el reglamento.

Artículo 39. Sanciones.

39.1. Las sanciones que se imponen serán las siguientes:

- a) Amonestación: Es la sanción escrita que consiste en la llamada de atención de carácter reflexivo, que se impone a los miembros del servicio de serenazgo municipal. Se aplican de manera directa, sin previo proceso administrativo-disciplinario por la autoridad pertinente.
- b) Suspensión: Es la sanción que se impone a los miembros del servicio de serenazgo municipal mediante, la cual se le separa de sus labores sin goce de remuneraciones desde un día (1) hasta treinta días (30) calendario
- c) Cese temporal: Es la sanción que se impone a los miembros del servicio de serenazgo municipal mediante la cual se le separa de sus labores sin goce de remuneraciones por un plazo mayor a treinta días (30) calendario hasta doce (12) meses. Se aplica previo proceso administrativo-disciplinario.
- d) Destitución: Es la sanción que se impone a los miembros del servicio de serenazgo municipal e implica la separación definitiva de la institución. Se registra en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD). Se aplica previo proceso administrativo-disciplinario.

39.2. Las sanciones previstas en el presente título se imponen a través de un proceso administrativo disciplinario, el que debe ser regular o sumario, con las garantías del debido procedimiento, establecidas en el Reglamento, y se registran en el legajo del servidor infractor.



39.3. Los descuentos por tardanza e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción. En cada caso se deberá contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor y los criterios señalados en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuanto resulten aplicables.

Artículo 40. Aplicación de sanciones.

40.1. Las faltas leves son sancionadas con amonestación.

40.2. Las faltas graves, desde el literal "a" hasta la "g" del artículo 40, son sancionadas con suspensión. Desde el literal "h" hasta la "i" del artículo 40, son sancionadas con cese temporal de más de tres meses hasta los seis meses.

40.3. Las faltas muy graves, desde el literal "a" hasta la "d" del artículo 41, son sancionadas con cese temporal de más de seis meses hasta los doce meses. Desde el literal "e" hasta la "i" del artículo 41, son sancionadas con destitución.

Artículo 41. Órganos de disciplina

La aplicación de sanciones y medidas disciplinarias está a cargo de la administración municipal ajustándose a lo estipulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 42. Recursos impugnatorios

El personal del servicio de serenazgo municipal que no se encuentre conforme con la sanción puede interponer recurso de apelación de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Artículo 43. Medidas cautelares

Todo lo relacionado a medidas cautelares, su aplicación, clases y plazos, se regula según lo señalado Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 44. Prescripción de la acción

El plazo de prescripción de la acción disciplinaria es de cuatro (04) años de producido el hecho. La norma expresa puede interrumpir dicho plazo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento de la presente ley en un plazo no mayor de ciento veinte días calendario contados desde su entrada en vigencia.

SEGUNDA. Creación del Registro Nacional de Serenos

Se crea el Registro Nacional de Serenos administrado por la Dirección General de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior. La administración municipal emitirá

obligatoriamente la información detallada de los miembros del servicio de serenazgo municipal a su cargo.

TERCERA. Autorización de modificación presupuestaria

Se autoriza al poder Ejecutivo y a los gobiernos regionales y locales a realizar las modificaciones presupuestales, de ser el caso, para la implementación de las disposiciones contenidas en la presente Ley.

CUARTA. Prohibición de contratar personal bajo otros regímenes

Una vez de entrada en vigencia la presente ley, quedan prohibidas las contrataciones de personal para el servicio de serenazgo municipal bajo cualquier otro régimen distinto a la establecido en la carrera del servicio de serenazgo municipal.

QUINTA. Incorporación del personal de servicio de serenazgo municipal antiguo

Luego de cumplir satisfactoriamente las capacitaciones y evaluaciones, el personal que la entrada en vigencia de la presente ley forma parte del servicio de serenazgo municipal bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y locación de servicio pasa al régimen de la carrera, observando lo siguiente:

- a. Los que cuentan con hasta 05 años, son ubicados en el grado de agente operativo 4.
- b. Los que cuentan con hasta 10 años, son ubicados en el grado de agente operativo 3.
- c. Los que cuentan con hasta 15 años, son ubicados en el grado de agente operativo 2.
- d. Los que cuentan con hasta 20 años, son ubicados en el grado de agente operativo 1.

El tránsito e incorporación a la carrera del servicio de serenazgo municipal no debe exceder los 10 años desde la entrada en vigor de la presente ley, bajo responsabilidad de la administración municipal.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

UNICA. Modificación del artículo 19 de la Ley de organización y funciones del Ministerio del Interior, Decreto Legislativo 1266

Se modifica el artículo 19 de la Ley de organización y funciones del Ministerio del Interior, Decreto Legislativo 1266, el que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 19.- Definición

El Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SINASEC) es el sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de seguridad ciudadana, de acuerdo a la Ley N°27933 que lo regula. El Ministerio del Interior es el ente rector del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SINASEC) y



AMÉRICO GONZA CASTILLO

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

de la carrera del servicio de serenazgo municipal, ejerciendo su rectoría a través de la Dirección General de Seguridad Ciudadana".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación del artículo 22 de la Ley del Servicio de Serenazgo Municipal, Ley 31297

Se deroga el artículo 22 de la Ley del Servicio de Serenazgo Municipal, Ley N° 31297.

Lima, abril de 2025


Isaac Mita
Alanoca


Américo
Gonza


Waldemar Carrón


E. Cruz


Florino Cruz Mamani
VOCERO


Kelly Potalatino Avalos


Elizabeth Torpe C.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. MARCO NORMATIVO

1.1 Normativa Nacional

- Constitución Política del Perú.
- Ley Orgánica 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley 27933, del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana
- Ley 31297, del Servicio de Serenazgo Municipal.
- Decreto Supremo N° 001-2022-IN, que aprueba la estructura curricular básica de los Centros de Capacitación de Serenos y estandariza las características de uniformes, vehículos, distintivos e implementos del sereno
- Decreto Supremo N°009-2022-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal.
- Resolución Ministerial N°772-2019-IN, que aprueba el Manual del Sereno Municipal.

1.2 Normativa comparada

- Decreto N°02, sobre la creación del cuerpo de agentes municipales de ciudad barrios, de El Salvador.
- Ley 6/2023, de 7 de julio, de Policías Locales de Andalucía, España

1.3 Normativa internacional y/o convencional

- El artículo 23 de La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- El artículo 26 de La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- El inciso g) del artículo 34° y el inciso b) del artículo 45° de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
- En el artículo XIV de La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- El convenio N°100 "Convenio sobre igualdad de remuneración" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

II. PROBLEMÁTICA QUE VIENE PRESENTÁNDO

Uno de los principales problemas que viene haciéndose presente en la operatividad funcional del personal de serenazgo, es la contratación en diferentes regímenes laborales de su personal, deviniendo consecuentemente, a la diferenciación remunerativa e inestabilidad laboral; abriendo grietas para que la criminalidad de bagatela y la inseguridad ciudadana se habrá paso en nuestras calles.



Al no existir un régimen laboral específico para contratar al personal de servicio de serenazgo municipal, los gobiernos locales generan circunstancias desfavorables en abuso de sus atribuciones, al contratar a una parte de ellos por la modalidad del D.L N° 1057, o mediante el D.L N° 728, o por el Decreto Legislativo N°276 o lo más utilizado, mediante Locación de Servicios, generando órdenes de servicios o terceros sin beneficios laborales; tal como lo referimos anteriormente, la Defensoría del Pueblo ya había abordado este problema, en su Informe de Adjuntía N ° 001-2021-DP/ADHPD, y ha determinado que:

"(...) un 44 % de serenas y serenos fue contratado en la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS), grupo que resulta mayoritario en comparación a los otros regímenes de contratación. Un 27 % fue contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 728 y, en proporción similar, un 25 % contratado por orden de servicios. Por último, solo un 4 % del personal se encuentra en el régimen del Decreto Legislativo n.º 276"¹.

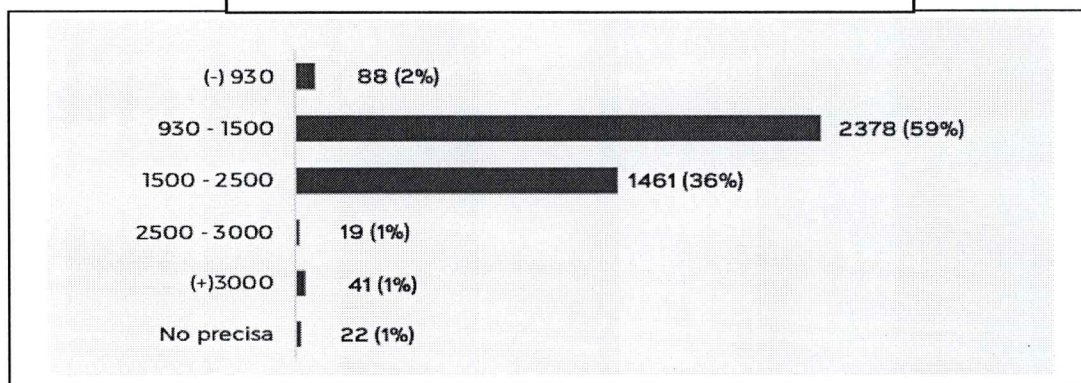
De este modo, se produce una disparidad en el salario recibido por el personal de serenazgo municipal que trabaja para el mismo gobierno local, lo cual viola los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios establecidos en nuestra Constitución Política; muchos casos han ido a ventilarse en el Tribunal Constitucional, como fue el siguiente, en contra la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en el cual la demandante solicitaba la homologación de su remuneración, que era de S/ 1400.00, en comparación a la que percibían sus compañeros de trabajo nombrados, que percibían una suma de S/ 2842.78².

La Defensoría del Pueblo ha determinado que existe en el Perú, un grave problema de desigualdad salarial, a pesar de que el personal de serenazgo cumpla con las mismas funciones, horarios y corran los mismos riesgos ante a lucha contra la criminalidad de bagatela y la inseguridad ciudadana; determinando que existe parte del personal de serenazgo a nivel nacional, que percibe algo menos del mínimo vital y otros algo más de s/.3.000 soles, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

¹ Ibid. Pp.53.

² Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el expediente N.º 06612-2015-PA/TC. Carlos Miguel del Águila Pisco contra la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 9 de octubre de 2018. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06612-2015-AA.pdf](https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06612-2015-AA.pdf)

Montos remunerativos que reciben los serenos a nivel nacional



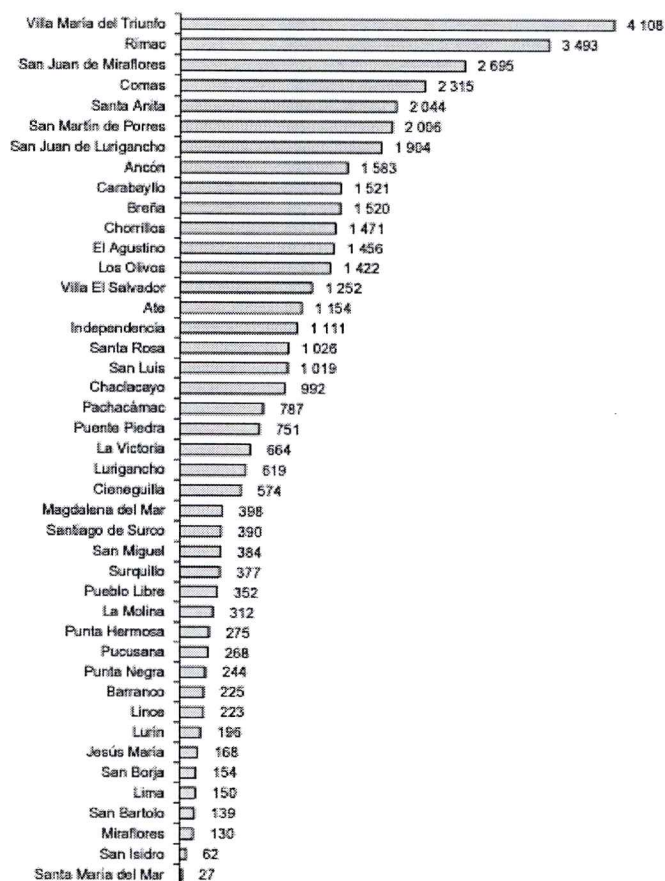
Fuente: Grafico elaborado por la Defensoría del Pueblo en su Informe de Adjuntía N°
 001-2021-DP/ADHPD

La situación se vuelve más problemática debido a la falta de capacitación adecuada para el personal de serenazgo municipal. Es crucial que reciban una formación adecuada para poder combatir efectivamente la criminalidad y mejorar la seguridad pública. Además, la falta de infraestructura, logística y equipamiento aumenta el riesgo y la exposición del personal a peligros innecesarios. Es por esto, que el Instituto Nacional de Estadística e Informática ha realizado un estudio estadístico y ha concluido que: "(...) del total de municipalidades que brindan el servicio de serenazgo (...) (1 mil 227) [solo el] el 94,9% (1 mil 164 [municipalidades]) (...) disponen de equipamiento e infraestructura para las actividades de serenazgo"³, y pero aun es que la sobrepoblación de algunas municipalidades, genera un problema de desabastecimiento de personal que brinda el servicio de serenazgo por habitante, tal como se destaca en el siguiente gráfico⁴:

³ Instituto Nacional de Estadística e Informática. "Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2021". Lima: abril 2022, pp. 228.

⁴ Ibid. Pp. 222.

GRÁFICO N° 12.4
DISTRITOS DE LIMA METROPOLITANA: HABITANTES POR EFECTIVOS DE SERENAZGO, SEGÚN
DISTRITO, AL 31 DE MARZO DE 2021
 (Absoluto)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Registro Nacional de Municipalidades 2021.

Además, como si esto fuera poco, se están vulnerando los derechos de seguridad social, incluyendo el derecho a afiliarse a un sistema de pensiones obligatorio para todos los trabajadores dependientes, pero que muchos trabajadores de serenazgo no tienen acceso. En Perú, tanto los trabajadores dependientes como independientes deben elegir entre el sistema privado o público de pensiones, lo que deja a muchos trabajadores de serenazgo sin reconocimiento por el arduo trabajo que realizan. Es esencial que se les otorgue profesionalización, estabilidad laboral, reconocimiento económico y derechos socioeconómicos, tal como lo establece el artículo 22 de nuestra Constitución Política.

La falta de una normativa que regule los derechos fundamentales del personal de serenazgo está perjudicando indirectamente su capacidad para realizar sus funciones de manera efectiva. Estos trabajadores se encuentran expuestos a peligros y en

muchos casos son víctimas de agresiones, de discriminación y hasta contra de su propia vida.

Por tanto, el problema de la inseguridad ciudadana es un asunto social complejo que puede analizarse desde diversos campos de estudio, como la sociología, la antropología, la cultura, la política y el derecho. El presente proyecto de ley se enfoca en su análisis desde la perspectiva política y legal, y busca justificar la problemática actual y promover la aprobación de la Ley de la Carrera del Servicio de Serenazgo Municipal. No se pretende que esta ley sea la solución completa al problema estructural de la inseguridad ciudadana, sino que contribuya a combatir la delincuencia que afecta a nuestro país. Para lograr esto, es necesario reconocer y garantizar la estabilidad del personal de serenazgo municipal, que presta servicios en diversas municipalidades de todo el país.

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

3.1 Necesidad de crear la carrera del servidor de serenazgo municipal

La Constitución Política del Perú ha señalado en su artículo 197, que: "*Las municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo, brindan servicios de seguridad ciudadana, con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a ley*".

De igual manera podemos mencionar el artículo 2° de la Ley N° 27933, Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, y por el artículo 85° de la Ley N° 27972, de la Ley Orgánica de Municipalidades; les asignan a los gobiernos locales la función brindar seguridad ciudadana. En atención a ello es que las municipalidades han creado cuerpos de serenazgo municipal, personal con el cual ejecutaran las labores de vigilancia pública, auxilio y asistencia al ciudadano, y cooperan con la Policía Nacional en la prevención de hechos delictivos.

Además, siendo que su actividad es de alto riesgo los serenos necesitan especial atención garantizándoles equipamiento, preparación y derechos sociales labores para que haya una mayor garantía en el buen desempeño de sus funciones, incentivando además la realización de sus deberes de forma eficaz, transparente, honesto y ético, profesionalizando la carrera del servicio de serenazgo municipal; y subsidiariamente, creando un contexto social de tranquilidad y confianza hacia una lucha efectiva contra la inseguridad. Todo esto, amparado por el derecho al trabajo y el deber del Estado en promover condiciones sociales y económicas para fomentar el empleo con condiciones dignas, no discriminatorias, tal como se establece en los artículos 22 y 23 de nuestra Constitución Política.

Resulta aún más urgente y pertinente la necesidad de regular la carrera del personal de serenazgo si se consideran los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), presentados en el Registro Nacional de Municipalidades 2024. Según esta fuente, el 65,8 % de las municipalidades del país - es decir, 1,244 gobiernos

locales - brindan el servicio de serenazgo, lo que involucra a un estimado de 39,591 trabajadores del servicio de serenazgo a nivel nacional. Sin embargo, esta cifra es inferior a la que registra la Asociación de Serenos del Perú (ADESEP), donde estiman que existen mas de 50 mil serenos a nivel nacional. Esta cifra pone en evidencia la significativa magnitud de este cuerpo de seguridad ciudadana y, por tanto, la necesidad de contar con un marco normativo que establezca una carrera acorde a sus funciones con un régimen laboral propio, conducente a su profesionalización.

Es importante destacar que, debido a la naturaleza de sus funciones, los serenos deben prestar servicio durante las noches, así como los domingos y feriados, a fin de garantizar la continuidad de la vigilancia y la seguridad ciudadana. No obstante, al estar sujetos a distintos regímenes laborales, se genera una situación de desigualdad en cuanto a las compensaciones económicas, lo que representa una carga adicional para las municipalidades. Estas, a menudo, enfrentan limitaciones presupuestales y dificultades logísticas para cubrir adecuadamente los turnos establecidos. En este contexto, durante el año 2023, el Sindicato Provincial de Serenazgo de Arequipa (SIPSA) solicitó en varias ocasiones al alcalde provincial que se otorgue el día domingo como jornada de descanso. Sin embargo, esta petición no ha sido atendida, debido a las restricciones operativas que implicaría la suspensión del servicio en ese día⁵.

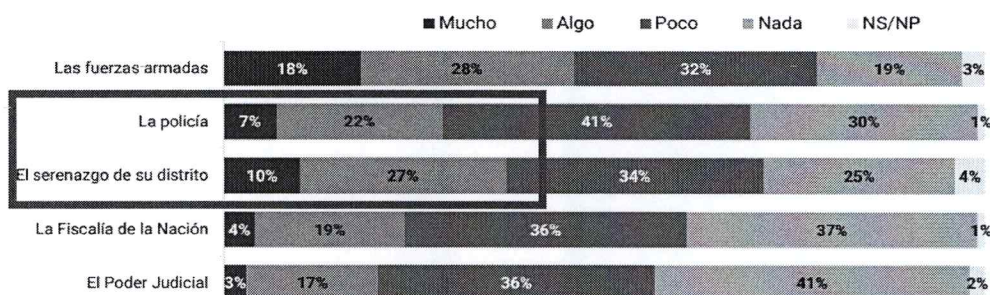
Por otro lado, resulta fundamental fortalecer el servicio de serenazgo, especialmente a la luz de un estudio del Instituto de Estudios Peruanos (IEP) realizado en enero de 2025, que evidencia una preocupante disminución en la confianza ciudadana hacia las instituciones encargadas de la seguridad pública. Según los datos, los peruanos confían más en el Serenazgo que en la Policía Nacional del Perú: mientras la confianza en la Policía cayó del 37% en julio de 2024 al 29% en enero de 2025, el 37% de los encuestados expresó confianza en el serenazgo de su distrito; tal como se muestra a continuación:

Confianza en instituciones vinculadas con temas de seguridad



Las instituciones que generan mayor confianza son las fuerzas armadas y el serenazgo del distrito.

¿Cuánta confianza tiene en...? [Leer opciones]



Base enero 2025; total de entrevistados (1207).

⁵ Diario Viral. Serenazgo quiere descansar domingos. 2023. Obtenido en: <https://diarioviral.pe/cercado/serenazgo-quiere-descansar-domingos-17802>



En ese sentido, resulta evidente la necesidad de otorgar al personal de serenazgo un tratamiento similar, reconociendo la importancia de su labor preventiva en materia de seguridad ciudadana y su presencia territorial extendida en los gobiernos locales del país. La creación de una carrera pública específica para los serenos no solo fortalecería el sistema de seguridad local, sino que también garantizaría derechos laborales, formación continua y una mejor articulación con otras entidades del Estado.

Es por ello, que invocamos normativas internacionales que reforzarían la presente iniciativa, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha referido de forma contundente que "(...) *la seguridad ciudadana no debe ser vista exclusivamente como una reducción de los índices de delincuencia, sino como el resultado de una política que se oriente hacia una estrategia integral, sostenible, participativa y multidisciplinar. Esta estrategia debe incluir elementos para la mejora de la calidad de vida de la población; la acción comunitaria para la prevención del delito; una justicia accesible, ágil y eficaz; y una educación que se base en los valores, el respeto a la ley y el respeto por los derechos humanos*"⁶; es decir, que la criminalidad y la delincuencia tienen un factor multicausal vinculado al plano social y se reduce con políticas integrales enfocadas en primera facie, a la búsqueda de una mejor calidad de vida, con acceso a puestos de trabajo que tengan estabilidad laboral y con ello, estabilidad económica para el beneficio y satisfacción de las necesidades de su familia.

La Organización de las Naciones Unidas en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Agenda 2030, ha implementado en su meta 5 del objetivo número 8, que se: "(...) *[deberá] lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*"; es decir, que se deberá impulsar medidas efectivas para generar centros laborales que garanticen el respeto de sus derechos laborales y fundamentales, brindando en prima facie, una remuneración digna y equitativa a su prestación y a los riesgos que conllevan dicha obligación laboral.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, es necesario regular uniformemente las competencias, la remuneración y los regímenes laborales del personal de serenazgo, en pro a sus derechos laborales y sus derechos conexos, como lo es la igualdad salarial y la estabilidad laboral, que debe ser fomentada por el Estado. En la actualidad no está regulado el régimen laboral del personal de servicio de serenazgo, situación que genera una indefensión, que se traduce en la inestabilidad laboral y económica de este y de su familia; problemática que ya ha sido abordada por la Defensoría del Pueblo⁷.

⁶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. "SEGURIDAD CIUDADANA ¿Que hace el PNUD en Seguridad Ciudadana en América Latina y el Caribe?", Panamá, 2014. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/Iatinamerica/481fbd4848731075a5a6594a19d83d5034467e634be69430a1c180a7cfc960f.pdf>

⁷ Programa de Asuntos Penales y Penitenciarios de la Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad y Defensoría del Pueblo. "Informe de Adjuntía N° 001-2021-DP/ADHPD : El servicio del serenazgo municipal y su situación durante la pandemia Covid-19". Primera edición, Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú, 2021, pp.51-53.

Es menester mencionar que el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que ha sido ratificado por el Perú, ha establecido que: "(...) [toda persona debe tener] i) *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie (...)*"; en este mismo lineamiento, es destacable mencionar, que el sueldo del sereno varía dependiendo del gobierno local en que ejerza sus funciones, el régimen laboral en que se encuentre y la modalidad funcional que opere, vacilando entre los montos: menores de S/ 1.100 (mil cien soles) a más de S/ 1.700 (mil setecientos soles)⁸. Es por esta situación, que es necesario recordar que el Perú ha ratificado 76 convenios de la OIT, siendo uno de ellos el Convenio sobre igualdad de remuneración, Convenio 100, orientado a que toda remuneración sea igualitaria sin diferenciar por el sexo del sujeto, si no por la carga laboral, los riesgos y otros criterios determinantes a fines que conlleva dicha labor⁹; en tal sentido, la Recomendación N°90 de la OIT sobre igualdad de remuneración, ha establecido que los Estados miembros deberán promover la aplicación del principio de igual salarial en el personal dentro de la administración pública, tomando en cuenta lo anteriormente descrito¹⁰.

Por tanto, la propuesta legislativa encuentra sustento legal y la viabilidad jurídica, para proponer y normar dentro el sistema legislativo y el ordenamiento jurídico, para la creación de una Ley de Carrera del Servicio de Serenazgo Municipal, en la finalidad de garantizar el sostenimiento digno familiar y la mejora en la calidad del servicio que se ofrece a la sociedad civil, en resguardo de sus derechos fundamentales y el orden público e interno; brindándose con esta ley, una estabilidad laboral, pensionaria, económica y social que permita la tan ansiada estabilidad laboral, en razón a los peligros de que criminalidad y la delincuencia representan al momento de contrarrestarlos; posición que es respaldada por la misma Defensoría del Pueblo en el Perú:

*"(...) es necesario que se apruebe un marco normativo que estandarice y fije las condiciones laborales más idóneas para el personal de serenazgo, el cual les permita aspirar a una línea de carrera dentro de la función pública, con posibilidad de ascender progresivamente sobre la base a la meritocracia"*¹¹.

3.2 Igualdad ante las otras Carreras Públicas Especiales

⁸ CLAROS, Francisco. "¿Cuánto gana en promedio un agente de serenazgo en Lima?" [en línea]. Diario La Republica, 07 de noviembre del 2022. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://larepublica.pe/datos-lr/respuestas/2022/11/06/cuanto-gana-en-promedio-un-agente-de-serenazgo-en-lima-evat>

⁹ Organización Internacional del Trabajo. (1951). C100 Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428

¹¹ Programa de Asuntos Penales y Penitenciarios de la Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad y Defensoría del Pueblo. Op. Cit., pp.54.

Actualmente, se tienen diferentes carreras públicas especiales, que regulan varios sectores de trabajo, como son:

a) Carrera del Cuerpo de Guardaparques del Perú

La Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú, Ley N.º 31991, promulgada en marzo de 2024, establece un marco normativo orientado a fortalecer la conservación de las áreas naturales protegidas mediante el reconocimiento formal del Cuerpo de Guardaparques como una entidad especializada bajo la autoridad del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP). Esta ley define las funciones esenciales de los guardaparques, entre las cuales se destacan la protección de la biodiversidad, la prevención de actividades ilegales como la tala y minería informal, y la promoción del uso sostenible de los recursos naturales. De este modo, se consolida el rol fundamental que estos profesionales desempeñan en la gestión ambiental y la preservación del patrimonio natural del país.

Asimismo, la norma regula el acceso al Cuerpo de Guardaparques mediante concurso público de méritos, con evaluaciones centradas en capacidades, competencias y experiencia, valorando incluso el conocimiento de lenguas originarias en zonas específicas. También se contemplan aspectos clave como la jornada laboral, caracterizada por su flexibilidad y adaptabilidad a las exigencias del terreno, permitiendo modalidades de vigilancia directa y en puestos fijos. La ley establece mecanismos de reubicación, destaque y comisiones, así como un sistema de evaluación anual de desempeño, ascenso por mérito y un periodo de prueba inicial, lo que busca asegurar altos estándares profesionales y continuidad en el servicio.

Por tanto, esta ley establece un régimen especial a un reducido grupo, compuesto por apenas 900 guardaparques en todo el país, según datos del año 2024.

b) Carrera Especial Pública Penitenciaria

La Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Ley N.º 29709, promulgada en junio de 2011, constituye el marco normativo que regula el régimen laboral específico del personal del Instituto Nacional Penitenciario (INPE). Su finalidad es profesionalizar al servidor penitenciario bajo un sistema jerárquico, meritocrático, ético y desconcentrado, orientado al cumplimiento de las funciones institucionales establecidas en el Código de Ejecución Penal (Decreto Legislativo N.º 654). La ley define con claridad las etapas del ingreso, permanencia, desarrollo y cese en la carrera penitenciaria, estructurándola en tres áreas de desempeño (seguridad, tratamiento y administración penitenciaria) y tres grupos ocupacionales (técnico, superior y directivo), siendo este último de confianza y no parte de la carrera propiamente dicha.



El acceso a esta carrera se realiza exclusivamente mediante concurso público de méritos, conforme al principio de transparencia e igualdad de oportunidades. El proceso incluye evaluaciones curriculares, psicológicas, de conocimientos y entrevistas, seguidas de una segunda etapa de formación y adaptación en el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP). Solo quienes aprueban satisfactoriamente ambas fases y el periodo de prueba de tres meses pueden ser nombrados formalmente como servidores penitenciarios. Esta rigurosidad en el ingreso responde a la naturaleza especializada y demandante del servicio penitenciario, que exige alta preparación técnica, ética y física, dada la complejidad de las tareas vinculadas a la custodia, rehabilitación y reinserción de personas privadas de libertad.

Asimismo, el reglamento de la ley establece una escala remunerativa diferenciada, basada en el grupo ocupacional y el nivel alcanzado, que reconoce el grado de especialización, responsabilidad y desempeño del personal. Las remuneraciones oscilan, por ejemplo, entre el 100 % y 165 % de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) para el grupo técnico, y entre el 150 % y 200 % de la RIM para el grupo superior. Esta estructura salarial busca no solo retribuir de forma justa la exigencia del servicio, sino también incentivar el mérito y la permanencia en el sistema penitenciario, fortaleciendo así su institucionalidad y eficacia en el marco de los derechos humanos y la seguridad ciudadana.

Vale mencionar que esta Carrera Especial Pública Penitenciaria, solo ampara a aproximadamente 11,000 servidores penitenciarios a nivel nacional.

c) Carrera del Servicio Diplomático de la República

La Ley del Servicio Diplomático de la República, Ley N.º 28091, establece el marco normativo que regula el acceso, desarrollo profesional, régimen disciplinario y demás aspectos inherentes a la carrera diplomática en el Perú. Su objeto es ordenar y garantizar el adecuado funcionamiento del Servicio Diplomático, como instrumento esencial de la política exterior del Estado.

Según el artículo 4 de esta ley, el ingreso al Servicio Diplomático está reservado exclusivamente a ciudadanos peruanos por nacimiento, egresados de la Academia Diplomática del Perú, quienes deben haber obtenido el título profesional conferido por dicha institución, a nombre de la Nación. El ingreso se realiza únicamente en la categoría de Tercer Secretario, que constituye el primer escalón dentro del escalafón diplomático.

Asimismo, el Estado garantiza la capacitación y perfeccionamiento continuo de los miembros del Servicio Diplomático, asegurando su adecuación a los desafíos de la política exterior y la gestión internacional. Este perfeccionamiento se realiza bajo el principio de igualdad de oportunidades, brindando acceso a estudios, investigaciones o actividades en instituciones de reconocido prestigio, tanto en el país como en el extranjero.



El régimen laboral de los diplomáticos comprende tres situaciones funcionales, conforme al artículo 12: actividad, disponibilidad y retiro. Además, la carrera diplomática está estructurada en siete categorías jerárquicas, donde cada categoría otorga al funcionario determinados atributos, como el tratamiento protocolar, responsabilidades específicas, beneficios y niveles remunerativos (artículo 23). La antigüedad en la carrera se determina en función de los servicios efectivos prestados desde la fecha establecida en la resolución suprema correspondiente (artículos 24 y 25).

Por otro lado, el artículo 26 precisa que el cargo es la función concreta asignada al diplomático, que puede variar sin necesidad de modificar su categoría. Además, según el artículo 27, los diplomáticos en categoría de Embajador o Ministro pueden ser designados como jefes de misión diplomática o consular, así como representantes ante organismos internacionales, sin que ello implique un cambio automático en el escalafón.

La Academia Diplomática del Perú, por su parte, cumple un rol central como centro de formación profesional en relaciones internacionales, diplomacia y gestión pública externa. Según el artículo 67, para postular a esta institución se requiere contar, como mínimo, con el grado de bachiller universitario, y el resto de condiciones están especificadas en su reglamento. Además, el artículo 68 establece el carácter permanente de la capacitación, en función del plan de carrera y las necesidades institucionales.

En suma, esta ley beneficia a un número reducido de diplomáticos, estimado en alrededor de 702 funcionarios a nivel nacional, cifras ínfimas a los beneficiarios del servicio de serenazgo municipal.

En razón a estas diversas carreras públicas especiales, amparado por el derecho al trabajo y el deber del Estado en promover condiciones sociales y económicas para fomentar el empleo con condiciones dignas, no discriminatorias, tal como se establece en los artículos 22 y 23 de nuestra Constitución Política, instamos que se debe crear la carrera del servicio de serenazgo municipal, a favor de las casi 50 mil personas que integran este servicio en las diferentes municipalidades del país.

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

El objetivo del Proyecto de Ley en cuestión es crear una carrera del servicio de serenazgo municipal, con el fin de regular y establecer la estructura, organización, competencias, funciones, principios, derechos, obligaciones laborales y otros puntos fundamentales, mediante la creación de un Régimen Especial. Esto se propone con el objetivo de incentivar que el personal de serenazgo municipal cumpla efectivamente sus funciones en materia de seguridad ciudadana, en línea con sus ascensos, reconocimientos, bonos e incentivos que pueden obtener en sus jurisdicciones.

El impacto legal de este Proyecto de Ley no va en contra de la Constitución Política ni del sistema jurídico vigente, sino que, por el contrario, fortalecerá la democracia, derechos laborales del personal de serenazgo y seguridad pública para la sociedad en general.

V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La aprobación de la presente Iniciativa legislativa no genera gastos al Erario Nacional, toda vez que se realizarán con cargo al Presupuesto Institucional de los Gobiernos Locales, de manera progresiva, a los cuales anualmente se les asigna una partida presupuestal en materia de seguridad ciudadana. Ello para dar cumplimiento al artículo 197º de nuestra Constitución el cual dispone que *"las municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. **Asimismo, brindan servicios de seguridad ciudadana, con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a ley**"*.

Asimismo, se beneficiará de manera directa a más de 50 mil personas que brindan el servicio de serenazgo municipal, de 1,244 gobiernos locales que brindan el servicio de serenazgo; e indirectamente, esto servirá para fomentar que las municipalidades restantes, que no tienen en operatividad el servicio de serenazgo municipal, activen este servicio esencial para cooperar de forma compacta en la lucha contra la criminalidad y la inseguridad ciudadana, generando de forma paralela más centros de trabajo.

VI. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADOS EN EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con el Acuerdo Nacional y vinculados con las siguientes Políticas de Estado:

Con los objetivos "(e) erradicará la utilización proselitista del Estado y la formación de clientelas" y "(h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral" del numeral "24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente".

VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

Mediante Resolución Legislativa N° 006-2024-2025-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 31 de octubre de 2024; en razón a ello, la presente iniciativa legislativa tiene relación con:



AMÉRICO GONZA CASTILLO

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

Con el Objetivo "*II. Equidad y Justicia Social*", específicamente con la política "*14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo*" para instaurar "*62. regímenes especiales laborales.*"