Proyecto de Ley N° 4737/2022-CR

CONGRESO
REPÚBLICA

AMÉRICO GONZA CASTILLO

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
17 ABR. 2023
RECIBIDO
Firma Hora 12:05

PROYECTO DE LEY QUE CREA LA CARRERA PÚBLICA ESPECIAL DEL SERVICIO 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 QUE CREA LA CARRERA PÚBLICA ESPECIAL DEL SERVICIO DE SERENAZGO MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.
La presente Ley tiene por objeto crear la carrera pública especial del servicio de serenazgo municipal, que por la naturaleza de sus funciones requiere contar con su propio régimen laboral, estructura, ingreso, permanencia, capacitación y sistema disciplinario.

Artículo 2. Principios generales
Los principios generales de la carrera pública especial del servicio de serenazgo municipal son los siguientes:

2.1 Principio de eficacia y eficiencia
La presente Ley busca que el servicio de seguridad ciudadana sea eficaz y eficiente, respetando los Derechos Laborales.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 Principio de Transparencia
La información relativa a la gestión de recursos humanos o procesos relacionados a la presente Norma, serán de acceso público.

2.6 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.

2.7 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.

2.8 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.

2.9 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.

2.10 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.

2.11 Principio de territorialidad
El personal de Serenazgo ejerce 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.

Artículo 3. Órgano rector
El órgano rector de la carrera pública especial del servicio de serenazgo municipal es el Ministerio del Interior

CAPÍTULO II
ESTRUCTURA DE LA CARRERA PÚBLICA ESPECIAL DEL SERVICIO DE SERENAZGO MUNICIPAL

Artículo 4. Finalidad
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 5. Esquema

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.

PLANA DIRECTIVA

Artículo 6. Gerente de seguridad ciudadana
6.1 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.

6.2 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.

6.3 Además de las funciones establecidas por cada administración municipal, deberá realizar:

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 7. Subgerente de seguridad ciudadana

7.1 Es un cargo de confianza designado por la gerencia municipal, o el que haga sus veces, 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.

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

PLANA OPERATIVA

Artículo 8. Responsable de modalidades de servicio

8.1 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.

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

8.3 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.

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

Artículo 9. Agentes operativos 1, 2, 3 y 4

9.1. 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.

CAPITULO III
REQUISITOS, SELECCIÓN E INGRESO A CARRERA PUBLICA ESPECIAL DEL SERENAZGO MUNICIPAL

Artículo 10. Requisitos

Para ingresar a la carrera publica especial del servicio de serenazgo municipal se debe cumplir los siguientes requisitos:

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 publica; 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.

Artículo 11. Proceso de selección

11.1. El ingreso a la carrera publica especial es a través de un concurso público de méritos y abierto, sobre la base de competencia y transparencia, en un régimen de igualdad de oportunidades sin discriminación de género o cualquiera de sus formas, según los estándares nacionales e internacionales en derechos humanos.

11.2. El proceso de selección consta de las siguientes etapas:

1. Preparatoria.
2. Convocatoria.
3. Evaluación.
3.1. Evaluación del curriculum vitae.
3.2. Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.
3.3. Evaluación psicológica.
3.4. Examen médico físico y toxicológico.
3.5. Entrevista personal.
4. Publicación de resultados.

Artículo 12. Ingreso

El ingreso a la carrera publica especial se realiza mediante resolución de alcaldía o de la administración municipal, luego que los postulantes aprueben satisfactoriamente el proceso de selección. La administración dará cuenta a la Dirección General de Seguridad Ciudadana del Despacho Viceministerial de Seguridad Pública del Ministerio del Interior, para el registro respectivo.

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

Artículo 13. Capacitación

La administración municipal capacitará periódicamente, de manera obligatoria, a los miembros de la carrera publica especial, en los centros de capacitación autorizados.

Artículo 14. 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 15. Ascenso de la plana operativa

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

15.2 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 16. 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 17. Promoción ascenso excepcional

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

CAPITULO V
RÉGIMEN LABORAL Y REMUNERATIVO

Artículo 18. Régimen laboral

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

Artículo 19. 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 20. Remuneración integral
La remuneración integral es el monto mensual conformado por la remuneración básica más asignaciones, beneficios e incentivos de ser el caso.

Artículo 21. Remuneración básica
La remuneración básica se establece de la siguiente manera:

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 22. Beneficios
Los miembros de la carrera pública especial 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 23. Régimen pensionario
Queda a libertad de cada sereno elegir entre el sistema pensionario público (ONP) o el sistema pensionario privado (AFPs).

Artículo 24. Sistema de salud
La administración municipal garantiza el aporte respectivo al Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Artículo 25. 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.

Artículo 26. Seguro complementario de trabajo de riesgo
Los serenos municipales deben contar con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, conforme a lo establecido en la Ley 30485, Ley que incorpora a los serenos en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

CAPITULO 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 haber será descantados 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 limite 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.

CAPITULO VII
DDERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL DE SERVICIO DE SERENAZGO MUNICIPAL

Artículo 33. Derechos

Además de los derechos emanados del régimen de la carrera publica especial al que se sujeta, el personal del servicio de serenazgo municipal tiene derecho a:

a) Percibir la contraprestación económica correspondiente al servicio prestado y los beneficios que le correspondan, de acuerdo a ley;
b) Contar con el uniforme y equipamiento para el cumplimiento de sus funciones;
c) Recibir capacitación permanente, conforme a la estructura curricular básica de los Centros de Capacitación de Serenos Municipales aprobada por el Ministerio del Interior;
d) No ser víctima de agresión física, psicológica o de cualquier otra índole, incluyendo discriminación, durante el cumplimiento de sus funciones;
e) Recibir los implementos de bioseguridad y atención médica oportuna, en caso de ser necesario;
f) Contar con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, conforme a lo establecido en la Ley N° 30485, Ley que incorpora a los serenos en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo;
g) Contar con seguro de vida ley, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688;
h) Contar con fotocheck de identificación del personal de serenazgo emitido por la administración municipal;
i) Escalar al grado jerárquico inmediato superior, previo el cumplimiento de los requisitos y méritos exigidos para cada nivel operativo;
j) Contar con asistencia legal en lo que le corresponda según Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,
k) Otros que le correspondan de acuerdo a ley expresa.

Artículo 34. 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 los bienes asignados por las municipalidades provinciales o distritales única y exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones;
d) Mantener reserva de la información que obtenga y/o tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones;

e) Usar el uniforme, distintivos e implementos del servicio de serenazgo municipal conforme a las características generales y específicas, aprobadas por ente rector;
f) Otras obligaciones disposiciones que emane el ente rector del sistema de seguridad ciudadana.

Artículo 35. Prohibiciones
Además de las prohibiciones señaladas en el Artículo 9° de la Ley N° 31297 - Ley del Servicio de Serenazgo Municipal, está prohibido para el personal 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.

CAPITULO VIII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. Finalidad del Régimen Disciplinario
35.1. La potestad del régimen disciplinario tiene la finalidad sancionar las conductas que contravengan los principios y disposiciones del servicio de serenazgo municipal, de la carrera pública especial y del sistema de seguridad ciudadana.

35.2. 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 37. 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 Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 38. Faltas.
Es toda acción que contravengan los principios y disposiciones del servicio de serenazgo municipal, de la carrera pública especial y del sistema de seguridad ciudadana.

Artículo 39. 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 40. 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 41. 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 cumplimento 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 42. Sanciones.
42.1. 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 al personal 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 al personal 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 al personal 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 al servidor 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.

42.2. 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.

42.3. 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 43. Aplicación de sanciones.
43.1. Las faltas leves son sancionadas con amonestación.

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

43.3. 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 44. 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 45. 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 46. 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 47. 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. Determinación de los ámbitos rurales y de frontera
La administración municipal y la Dirección General de Seguridad Ciudadana del Despacho Viceministerial de Seguridad Pública del Ministerio del Interior, en

coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, actualizará la determinación de los ámbitos territoriales considerados como rurales, de alta peligrosidad, de frontera y de menor desarrollo económico, a fin de efectivizar el pago de estas asignaciones en los términos de la presente Ley.

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 a los gobiernos municipales y al ente rector del sistema de seguridad ciudadana a realizar modificaciones presupuestales, de ser el caso, para la implementación de las disipaciones contenidas en la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIA

PRIEMRA. 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 pública especial del servicio de serenazgo municipal.

SEGUNDA. 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 Nº 276, 728, 1057 y locación de servicio pasa al régimen de la carrera pública especial, 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 cuenten con hasta 15 años, son ubicados en el grado de agente operativo 2.
d. Los que cuenten con hasta 20 años, son ubicados en el grado de agente operativo 1.

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICTORIAS

UNICA. Modificación
Modifíquese el artículo 19° del Decreto Legislativo N°1266, Ley de organización y funciones del Ministerio del Interior, 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), **del servicio de serenazgo municipal y de su Carrera Pública Especial,** ejerce su rectoría a través de la Dirección General de Seguridad Ciudadana."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

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

Lima, 09 de abril del 2023

Waldemar Cerrón R.

Milagros Rivas

AMÉRICO GONZA CASTILLO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Flavio Cruz Mamani

Margot Palacios

Flavio Cruz Mamani
Ubcoro

Isaac Mita Alanoca

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley Orgánica N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Legislativo N°1266, Ley de organización y funciones del Ministerio del Interior
- Ley N°27933, del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana
- Ley N°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.

II. MARCO NORMATIVO

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 (...)*", y es ratificado de igual manera, en 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; en tal sentido, los gobiernos locales, son los entes encargados de generar planes de seguridad ciudadana y reclutar para esto, personal que ejecutaran las labores de vigilancia pública, apoyo en atención de emergencias, auxilio y asistencia al ciudadano y cooperación con las entidades públicas que lo requieran, exponiendo para esto, su vida, salud e integridad personal.

Es imprescindible brindarle algunas mejoras laborales 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 publica especial del servicio de serenazgo municipal; y subsidiariamente, creando un contexto social de tranquilidad y confianza hacia una lucha efectiva a la criminalidad de bagatela e inseguridad pública. 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 Carta Magna.

Por otro lado, 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 indices 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"[1]; 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 Pueblo[2].

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)[3]. 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

---

[1] 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: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/481fbd4848731075a5a6594a19d83d5034467e634be69430a1c180a7cfcb960f.pdf

[2] 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.

[3] 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

laboral, los riesgos y otros criterios determinantes a fines que conlleva dicha labor[4]; 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 descrito[5].

En tal sentido, 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 Pública Especial 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"[6].*

III. PROBLEMÁTICA QUE VIENE PRESENTÁNDOSE

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.° 728 y, en proporción similar, un 25*

---

[4] 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

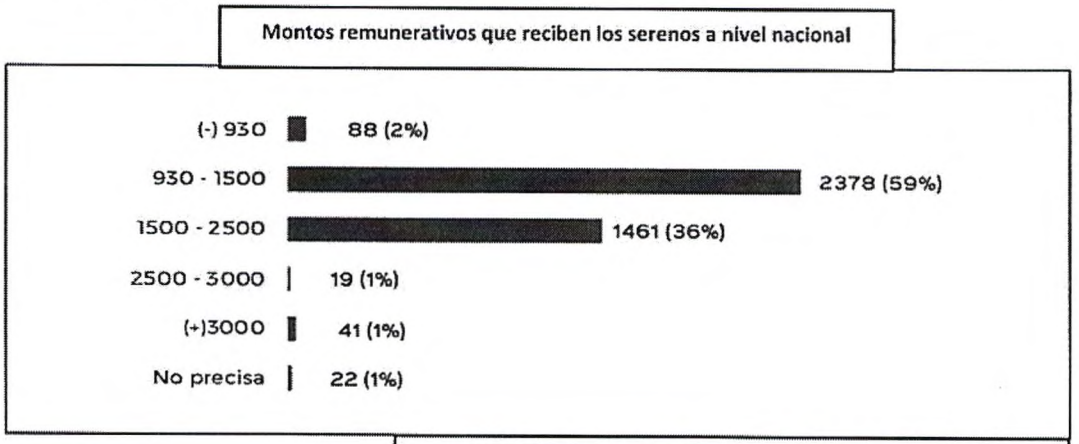
[5] Organización Internacional del Trabajo. R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428

[6] 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.

% contratado por orden de servicios. Por último, solo un 4 % del personal se encuentra en el régimen del Decreto Legislativo n.° 276"[7].

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/ 2842.78[8].

El Ombudsman peruano 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:



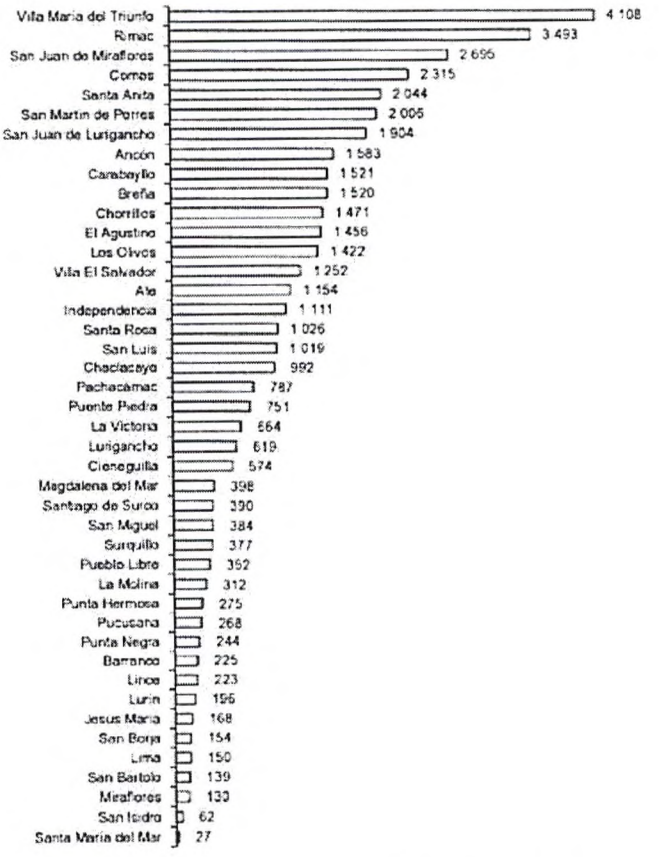
Fuente: Grafico elaborado por la Defensoría del Pueblo en su Informe de Adjuntía N° 001-2021-DP/ADHPD

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"*[9], y pero aun es que la sobrepoblación

[7] Ibid. Pp.53.
[8] Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el expediente N.° 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
[9] Instituto Nacional de Estadística e Informática. "*Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2021*". Lima: abril 2022, pp. 228.

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 grafico[10]:

GRAFICO N° 12.1
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.

[10] Ibid. Pp. 222.

En resumen, 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 y discriminación. A continuación, se presentarán algunas noticias relacionadas con este tema:

a) Un sereno de la Municipalidad de Trujillo, al intervenir aun sujeto de nacionalidad extranjera que había cometido un ilícito, sufrió graves lesiones en el rostro y otras partes del cuerpo por arma punzo cortante.

Fuente: Vía Facebook de la Asociación de Serenos del Perú.

b) Un sereno de la Municipalidad de Jesús María resultó herido tras ejecutar un plan de detención contra delincuentes que había perpetrado múltiples asaltos, resultando arrollado por el vehículo en el que se daban a la fuga: "*Según las denuncias dos encapuchados armados a bordo de una jeep color plata son los autores de los robos. Dos de las víctimas señalaron que se trataría de ciudadanos extranjeros. Entonces, los agentes del serenazgo de Jesús María ejecutaron un plan para detener a los delincuentes. Sin embargo, en su huida, los sujetos atropellaron al sereno cuando circulaban entre el cruce de la cuadra 1 del jirón José María Plaza con la cuadra 11 de la avenida Brasil(...)*"[11]:

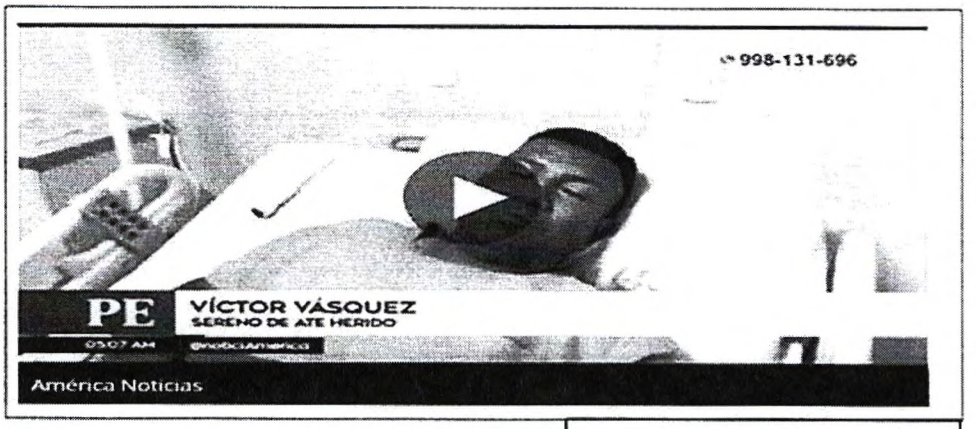
Fuente: Diario El Comercio.

[11] "*Jesús María: sereno queda herido tras ser atropellado por vehículo de delincuentes*" [en línea]. El Comercio, Mayo 2019. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: https://elcomercio.pe/lima/policiales/jesus-maria-sereno-queda-herido-atropellado-vehiculo-delincuentes-noticia-nndc-639598-noticia/

c) Dos serenos motorizados de la Municipalidad de San Borja, resultaron heridos cuando participaban en una persecución a dos presuntos delincuentes; "*(...) [los dos serenos] cayeron al despistarse sus motocicletas y sufrieron lesiones. La Municipalidad descartó que hayan sido heridos por disparos. Los dos presuntos delincuentes, por su parte, huyeron con dirección a Surquillo, donde uno de ellos fue reducido y capturado por la Policía de la comisaría de este distrito*"[12].

Fuente: RPP Noticias.

d) Un sereno de la Municipalidad de Ate resultó herido por arma de fuego, cuando perseguían a presuntos sicarios que había acribillado a una persona; "*(...) [el serenazgo había sido] alertados por los vecinos de la avenida Las Torres, rápidamente persiguen a los delincuentes quienes escapaban a bordo de una moto, mientras realizan disparos intentando replegar a la autoridad. Una de las balas impactó a la altura de su hombro derecho. Por fortuna, los serenos portaban chalecos antibalas. Todo ocurre tan rápido que el agente de seguridad no se percata de lo ocurrido, siguió firme sin descuidar su objetivo (...)*[13]".



Fuente: América Noticias.

[12] "*Dos serenos de San Borja resultaron heridos durante persecución de presuntos delincuentes*" [en línea]. RPP Noticias, agosto del 2020. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: https://rpp.pe/lima/actualidad/surquillo-dos-serenos-de-san-borja-resultaron-heridos-durante-persecucion-de-presuntos-delincuentes-video-noticia-1289516

[13] "*Ate: Habla sereno que resultó herido durante captura de delincuentes*" [en línea]. América Noticias, noviembre del 2022. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: https://www.americatv.com.pe/noticias/actualidad/ate-habla-sereno-que-resulto-herido-durante-captura-delincuentes-n463508

e) Agentes de serenazgo fueron brutalmente golpeados por un grupo de vándalos, tras haberlos intervenido por libar alcohol en la vía pública; "*Tras resistirse a dejar la vía pública, con botellas en mano, comienzan a amenazar a los serenos y comienzan a encararlos. Los agentes se limitan a regresar a su camioneta. Sin embargo, los individuos irrumpen en el vehículo y golpean a los efectivos, esto a vista de los atemorizados vecinos (...)*"[14].

Fuente: Tv Perú Noticias.

En consecuencia, 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 Pública Especial 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.

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

El objetivo del Proyecto de Ley en cuestión es instituir la Carrera Pública Especial 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,

[14] "*El Agustino: captan a vándalos atacando a serenos*" [en línea]. Tv Perú Noticias, agosto del 2019. [Fecha de consulta: 20 de febrero del 2023]. Disponible en: https://www.tvperu.gob.pe/noticias/locales/el-agustino-captan-a-vandalos-atacando-a-serenos

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, los cuales cuentan con una partida presupuestal en materia de seguridad ciudadana, al ser considerado un gasto operativo esencial de los Gobiernos Locales.

Asimismo, se beneficiará de manera directa a 33 mil 292 personas que brindan servicio de serenazgo municipal, en las 1227 Municipalidades[15] que tienen servicio de Serenazgo, equivalente al 65,5% de las 1 mil 874 municipalidades de todo el país; e indirectamente, esto servirá para fomentar que las municipalidades restantes, es decir que las 647 municipalidades 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[16].

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 Políticas de Estado en el objetivo (h) del numeral 7. Erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana; en concordancia el objetivo (a) del numeral 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

Mediante Resolución Legislativa 002-2022-2023-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-20238, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 25 de octubre de 2022.

La presente iniciativa legislativa tiene relación con el Objetivo I. Democracia y Estado de Derecho, específicamente con la política 7 sobre Erradicación de la violencia y Fortalecimiento del Civismo y de la Seguridad Ciudadana; y el Objetivo II. Equidad y Justicia Social, particularmente con la política 11 sobre la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

---

[15] Vale mencionar que en base al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en una investigación estadística, el Perú tiene 196 municipalidades provinciales, 1 mil 678 municipalidades distritales.
[16] Instituto Nacional de Estadística e Informática. Op.Cit., pp.217.