



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN AL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL (ESVICSAC)

El Congresista **GUILLERMO BERMEJO ROJAS**, integrante del Grupo Parlamentario “Juntos por el Perú - Voces del Pueblo - Bloque Magisterial” que suscribe, en ejercicio de su facultad de iniciativa legislativa consagrada en los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú y en observancia de lo dispuesto en los artículos 22°, literal c), 75° y 76°, numeral 2, del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso el siguiente:

PROYECTO DE LEY

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

LEY QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN AL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL (ESVICSAC)

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la presente ley es autorizar por única vez al Seguro Social de Salud - ESSALUD al personal de seguridad de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control (ESVICSAC) que prestan servicios de seguridad al Seguro Social de Salud - ESSALUD.

Artículo 2. Autorización de incorporación de personal de ESVICSAC

Se autoriza por única vez al Seguro Social de Salud - ESSALUD la incorporación del personal de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control (ESVICSAC) que presta

servicios de seguridad al Seguro Social - ESSALUD, en el régimen laboral de la misma entidad.

Artículo 3. Requisitos para la incorporación

El personal de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control (ESVICSAC) para lograr su incorporación conforme al artículo 2 de esta ley, debe contar con un récord laboral mínimo de cinco años en ESVICSAC que serán contados de forma continua o discontinua hasta la fecha del cese de servicios al Seguro Social de Salud - ESSALUD.

Artículo 4. Prueba y acreditación del personal de ESVICSAC

Para acreditar el historial laboral, el Seguro Social de ESSALUD elaborará la relación del personal que será beneficiado que cumpla los requisitos de incorporación del artículo 3 de la presente ley, dentro del plazo de sesenta (60) días contados desde su publicación. En caso existieran beneficiarios no incluidos en la lista, estos podrán solicitar su incorporación en la lista utilizando los medios probatorios admitidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Artículo 5. Plazo para implementar la incorporación

ESSALUD, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementarán la incorporación del personal que cumpla con los requisitos dentro del plazo de ciento veinte (120) días contados desde la publicación de la presente ley.

Artículo 6. Financiamiento

La incorporación de todo el personal que autoriza la presente ley se financia con el presupuesto que el propio Seguro Social de Salud - ESSALUD tiene y destina al pago de servicios de seguridad y vigilancia en sus centros de salud y locales a nivel nacional.

Artículo 7. Vigencia de la Ley

La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.



Firmado digitalmente por:
BERMEJO ROJAS Guillermo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 10:34:07-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 11:54:53-0500



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 12:17:05-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 14:15:33-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 11:55:09-0500



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 14:26:15-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Bias
Marcial FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 17:08:05-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 16:29:31-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS Y PROBLEMÁTICA DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

La Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control S.A.C (ESVICSAC) fue constituida por el antiguo Instituto Peruano de Seguridad Social el 27 de mayo de 1986 (hoy ESSALUD). Posteriormente, el 23 de julio de 1998, la Junta de Accionistas acordó modificar su Estatuto con el fin de adecuar la organización a la figura jurídica de sociedad anónima cerrada, adoptando desde entonces la denominación de Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control S.A.C. (ESVICSAC). En la actualidad, ESSALUD mantiene la condición de principal accionista con el 94.90% de participación, mientras que SILSA posee el 4.99% y el CAFAE ESSALUD el 0.11% de las acciones.

De acuerdo con su Estatuto, el objeto social de ESVICSAC consiste en la prestación de servicios de intermediación laboral en todo el territorio nacional, fundamentados en los criterios de temporalidad, complementación y especialización. En lo referido a los servicios complementarios, la empresa desarrolla actividades de seguridad privada orientadas a resguardar la integridad física, la vida y el patrimonio de las personas, así como proteger instalaciones tanto públicas como privadas, a través de labores de vigilancia, guardianía y seguridad personal, entre otras modalidades. Al ser la seguridad privada su actividad principal, al cierre de diciembre de 2023 la empresa registra un total de 59 trabajadores administrativos y 3,205 trabajadores operativos vinculados a los servicios de intermediación laboral.

Según el Informe N° 0016-2023-GDC-FONAFE, elaborado por la Gerencia de Desarrollo Corporativo de FONAFE, la pandemia ocasionó la pérdida de clientes tanto del sector público como privado. A ello se sumó la negativa de ESSALUD a reconocer los equipos de protección especial, lo que marcó el inicio del deterioro empresarial de ESVICSAC, aun cuando la compañía obtuvo un crédito de Reactiva Perú por 10 millones de soles a través del Banco de Crédito del Perú. Esta situación derivó en la renuncia del Directorio, producida entre los meses de marzo y julio de 2021. El

escenario se complicó aún más en agosto de ese mismo año, cuando el Tribunal de Contrataciones del OSCE dispuso la suspensión de ESVICSAC por haber presentado información falsa respecto a su personal en concursos convocados por el Ministerio de Cultura y la SUNAT. Posteriormente, en diciembre de 2021, ESSALUD suscribió un convenio de inversión por 60 millones de soles en favor de la empresa. Sin embargo, ESVICSAC no cumplió con las prioridades de pago establecidas por ESSALUD, lo que motivó la suspensión de los desembolsos programados causando un grave perjuicio a los trabajadores.

En marzo de 2023, la empresa informó a FONAFE pérdidas ascendentes a 26 millones de soles y un patrimonio negativo de 5 millones de soles. Un mes después, en abril de 2023, ESSALUD manifestó la intención de rescatar a ESVICSAC; no obstante, no ejecutó acciones concretas para materializar dicha decisión. A ello se añadió la culminación del contrato entre ESSALUD y la empresa, lo que profundizó la situación crítica de ESVICSAC.

Asimismo, de acuerdo con la información proporcionada por la Gerencia de Desarrollo Corporativo de FONAFE, las ratios de liquidez de ESVICSAC al cierre del año 2022 alcanzaron los S/ 77.07 millones, equivalentes al 88.76% de su Activo Corriente. La partida más significativa corresponde a las Cuentas por Cobrar a Entidades Relacionadas (ESSALUD), que ascendieron a S/ 31.47 millones, es decir, el 40.84% del total de Cuentas por Cobrar. En dicho informe se señala que, si bien cualquier retraso de ESSALUD en el pago de los servicios prestados genera serias dificultades para que ESVICSAC pueda atender sus obligaciones más inmediatas, también se identifican otras partidas que afectan su liquidez: Cuentas por Cobrar por S/ 18.85 millones y otras Cuentas por Cobrar por S/ 26.74 millones al cierre de 2022, varias de ellas vinculadas a penalidades no consensuadas con los clientes y/o retrasos en los pagos de estos. En lo relativo a su nivel de endeudamiento, el mismo informe advierte un incremento progresivo y sumamente pronunciado, pasando de una ratio considerado aceptable de 52.3% en el año 2017 a 2,357% al cierre de noviembre de 2022.

De otro lado, cabe señalar que el principal cliente de ESVICSAC es ESSALUD, su propio accionista mayoritario. No obstante, el contrato entre ambas entidades concluyó en abril de 2023. A pesar de ello, el personal de ESVICSAC continuó prestando servicios de seguridad a ESSALUD sin la existencia de un contrato válido de intermediación, hasta el 7 de julio de 2023. Esta circunstancia, en aplicación del principio de primacía de la realidad, configura la existencia de una relación laboral directa entre los trabajadores de ESVICSAC y ESSALUD durante dicho período.

Según lo manifestado por ESSALUD en las reuniones sostenidas con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ESVICSAC habría resultado ganadora de la buena pro en un concurso convocado por ESSALUD; sin embargo, no pudo cumplir con los requisitos necesarios para la suscripción del contrato, lo que generó que ESSALUD enfrentara una situación de desabastecimiento del servicio. Frente a ello, y de acuerdo con lo señalado por la propia entidad, se vio obligada a continuar recibiendo los servicios de ESVICSAC sin contar con un contrato vigente, situación que ESSALUD calificó como contingente y aseguró haber controlado posteriormente. Finalmente, el 7 de julio de 2023, ESSALUD dispuso la adjudicación directa del servicio de seguridad y vigilancia para 17 redes asistenciales, proceso en el cual ESVICSAC no participó, perdiendo así a su principal cliente, que al cierre de 2022 representaba el 84.53% de sus ventas.

En ese contexto, el 5 de noviembre de 2024, ESSALUD, en su calidad de accionista mayoritario y a través de la Junta General de Accionistas de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control Sociedad Anónima Cerrada – ESVICSAC, adoptó el acuerdo de disolver la empresa.

La deuda laboral pendiente de ESVICSAC asciende a un total de 3,849 trabajadores operativos, sin considerar a los trabajadores administrativos, alcanzando un monto de S/ 38,748,361.

Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores de ESVICSAC enfrentan una situación sumamente crítica, al haber prestado servicios de seguridad a la propia entidad propietaria de la empresa, ESSALUD, sin recibir remuneraciones. A ello se suma la falta de continuidad en los servicios de seguridad que la compañía brindaba a ESSALUD, configurándose una clara desnaturalización de la intermediación laboral. Esta irregularidad resulta aún más evidente considerando que los trabajadores continuaron desempeñando labores de seguridad para ESSALUD sin contar con un contrato vigente y sin que la empresa estuviera inscrita válidamente en el Registro de Empresas de Intermediación.

En tal sentido, el establecimiento de requisitos obligatorios e indispensables para llevar a cabo actividades de intermediación laboral constituye una medida orientada a restringir el uso de esta figura, con el propósito de evitar su aplicación indiscriminada o fraudulenta en perjuicio del estatuto de protección laboral de los trabajadores destacados. Así, la ausencia de uno de estos requisitos esenciales -como es el registro ante el RENEEL- desnaturaliza la intermediación laboral al haberse configurado en contravención del orden público laboral. En tales casos, conforme al principio de primacía de la realidad, los trabajadores destacados por una empresa no inscrita en el RENEEL deben ser considerados como trabajadores de la empresa usuaria (Casación Laboral N.º 7913-2019, Del Santa).

De igual modo, resulta relevante destacar que el personal encargado de garantizar la seguridad y vigilancia de los establecimientos de ESSALUD durante el periodo de la pandemia del COVID-19 cumplió un rol fundamental. En medio de una coyuntura crítica, estos trabajadores asumieron incluso la delicada tarea de entregar los cuerpos de las personas fallecidas a sus familiares, exponiéndose al riesgo de contagio y a la posibilidad de perder la vida. Lamentablemente, dicha exposición ocasionó el fallecimiento de 60 agentes de seguridad, de acuerdo con lo reportado por los representantes sindicales, sin que hasta la fecha hayan recibido reconocimiento material ni moral por su sacrificio.

En la actualidad, el personal de seguridad cumple un rol de gran relevancia al resguardar los bienes patrimoniales de ESSALUD y brindar protección tanto a los médicos como al personal asistencial y administrativo. Asimismo, contribuye a una atención más eficiente al orientar y guiar a los asegurados en las diferentes sedes de la institución. En situaciones de emergencia, este personal facilita sillas de ruedas y camillas, apoyando en el traslado de pacientes desde los vehículos hacia las áreas de emergencia y, en casos críticos, hasta shock trauma, supliendo en parte el reconocido déficit de personal con el que cuenta ESSALUD para la atención de urgencias.

En ese contexto, la presente iniciativa legislativa busca atender la problemática laboral que atraviesan los trabajadores de ESVICSAC, en consideración a que los servicios de seguridad que desempeñan continúan siendo imprescindibles para ESSALUD. En consecuencia, se propone autorizar de manera excepcional al Seguro Social de Salud – ESSALUD la incorporación del personal de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSAC que venía prestando servicios de seguridad a la institución.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

De aprobarse la presente iniciativa no tendrá un impacto negativo en el ordenamiento jurídico, ya que no se modificará ninguna norma del ordenamiento jurídico nacional, toda vez que se autoriza de manera única y excepcional la incorporación de trabajadores que mantuvieron vínculo con ESSALUD. Con ello, se materializa el principio constitucional conforme al cual ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o menoscabar la dignidad del trabajador.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera ningún tipo de gasto adicional al erario nacional, de manera que se respeta las restricciones de incidencia en el Gasto Público por parte los representantes del Congreso de la República de conformidad con el

artículo 79 de la Constitución Política del Perú, pues los gastos para servicios de seguridad de ESSALUD se encuentran presupuestados por la entidad.

Por lo tanto, ESSALUD utilizaría los mismos recursos destinados a gastos de seguridad y vigilancia de sus instalaciones a nivel nacional para implementar la presente ley, sin verse afectado en el uso de sus recursos ni en la continuidad de la seguridad y protección de sus instalaciones y actividades.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL

Esta iniciativa legislativa tiene directa relación con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación: Esta presente iniciativa legislativa fortalece la erradicación de todo tipo de discriminación laboral, siendo que esta forma de intermediación laboral niega la realidad de los trabajadores afectados.

Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo: Asimismo, la presente iniciativa legislativa promueve y reconoce a los ex trabajadores de ESVICSAC un empleo pleno, digno y productivo, rompiendo las brechas de desigualdad.

Por otro lado, se encuentra vinculada directamente con los temas de la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de sesiones 2024 – 2025, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR, de fecha 2 de noviembre 2024:

BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD Y RECONOCIMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES

Esta iniciativa fortalece la búsqueda de igualdad en cualquier tipo de vínculo laboral, considerando la intermediación laboral en el caso de los ex trabajadores de ESVICSAC

debe ser superada por el principio de primacía de la realidad.

TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL, INSPECCIÓN LABORAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En este caso la primacía de la realidad debe primar sobre la tercerización, que en el fondo es un disfraz para evadir responsabilidades de parte de ESSALUD.