

**PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A
ESSALUD AL PERSONAL DE LA EMPRESA
DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL -
ESVICSAC**

Los Congresistas de la República que integran el Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a la iniciativa del congresista **Edgard Reymundo Mercado**, al amparo de lo establecido en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el Proyecto de Ley:

Proyecto de Ley

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
HA DADO LA SIGUIENTE LEY:**

**PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A ESSALUD AL PERSONAL DE LA
EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL - ESVICSAC**

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar por única vez y de manera excepcional la incorporación al régimen del Decreto Legislativo 728 del Seguro Social de Salud – EsSalud, al personal de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSAC que hayan prestado servicios a favor de dicha entidad pública.

Artículo 2.- Finalidad

La finalidad de esta ley es reconocer y garantizar los derechos laborales de los trabajadores que, como personal de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSAC, hayan prestado sus servicios a favor de EsSalud.

Artículo 3.- Incorporación

Se autoriza al Seguro Social de Salud – EsSalud, por única vez y de manera excepcional, ha incorporar al régimen del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores que, como personal de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSAC, prestan o prestaron servicios a favor de EsSalud.

Artículo 4.- Requisitos

Serán beneficiarios con la incorporación al régimen del decreto legislativo 728 de EsSalud, los trabajadores de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSA, que acrediten haber prestado sus servicios remunerados, a favor de EsSalud de manera continua con una antigüedad no menor de tres (3) años o mínimo cuatro (4) años de manera discontinua, tengan o no vínculo laboral vigente a la entrada en vigor de la presente ley.

Artículo 5.- Implementación

Se otorga un plazo de ciento veinte (120) días calendarios para que, EsSalud en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implemente la incorporación establecida en el artículo 3 de la presente ley.

Artículo 6.- Financiamiento

La incorporación a la que hace mención la presente ley, se financia con cargo al presupuesto del Seguro Social de Salud – EsSalud que destina al pago de los servicios de seguridad y vigilancia, sin demandar gastos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Vigencia de la ley

La presente Ley entra en vigencia, al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Lima, octubre de 2025



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/10/2025 11:33:07-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/10/2025 11:32:55-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/10/2025 11:54:39-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/10/2025 12:21:55-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El antiguo Instituto Peruano de Seguridad Social, hoy Seguro Social de Salud – EsSalud, el 27 de mayo de 1986 crean la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSAC con el objetivo de prestar servicios de intermediación laboral a nivel nacional dedicada a la actividad de seguridad privada, así como el cuidado de instalaciones públicas o privadas, bajo la modalidad de vigilancia, guardianía y seguridad personal, entre otros servicios, siendo sus principales acciones:

- EsSalud con 94.90% de acciones
- SILSA con 4.99% de acciones
- CAFAE EsSalud con 0.11% de acciones.

Significando ello que, ESSALUD es quien ejerce el control de gestión y es responsable de la orientación estratégica de la empresa, siendo el caso que, conforme se detalla en el informe 0016-2023-GDC-FONAFE de 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 y que pese haber obtenido un crédito de Reactiva Perú por 10 millones de soles no ha logrado mantener una administración financiera adecuada, situación conllevó a la renuncia del directorio en los meses de marzo y julio de 2021.

Según información de FONAFE esta empresa ha generado pérdidas por 26 millones de soles, con un patrimonio negativo de cinco millones y que, a pesar que EsSalud en el 2023 señaló su intención de reactivar esta empresa, no ha ejecutado acciones para la materialización del mismo; más por el contrario con la culminación de la vigencia del contrato entre EsSalud y la empresa en el 2023, se visibiliza la situación crítica de esta última.

Desde esa fecha, EsSalud, ante la situación de desabastecimiento ha estado recibiendo los servicios de ESVICSAC sin contrato. Sin embargo, el 7 de julio de 2023, la Entidad decidió efectuar la adjudicación directa del servicio de seguridad y vigilancia para 17 redes asistenciales, en la que no participó ESVICSAC; perdiendo así, a su principal cliente.

Esto ha conllevado que 5 de noviembre de 2024, EsSalud a través de la Junta General de Accionistas de ESVICSAC, disolvió dicha empresa, acarreado una deuda laboral que perjudica a 3,849 trabajadores operativos, sin incluir a los trabajadores administrativos por un total de S/. 38,748,361, hecho que perjudica y pone en una situación crítica a los trabajadores que, habiendo prestado servicios de seguridad a favor de EsSalud, dejaron de percibir sus remuneraciones; situación que configura una desnaturalización de la intermediación laboral, más aún si los

trabajadores de ESVICSAC continuaron prestando servicios de seguridad a ESSALUD sin contrato vigente y sin que la empresa haya estado inscrita válidamente en el Registro de Empresas de Intermediación, lo que ha configura una desnaturalización de la intermediación laboral, tal como se ha precisado en la Casación Laboral N° 7913-2019 DEL SANTA, donde precisa:

DÉCIMO SEXTO. Adviértase que la Ley N° 27626 en el primer párrafo del artículo 13 establece de forma expresa que la inscripción en el registro por parte de las empresas de servicios es un requisito esencial para el inicio y desarrollo de las actividades. Es decir, no puede iniciarse válidamente una intermediación laboral si la empresa prestadora de servicios temporales, complementarios o especializados, no se encuentra debidamente inscrita en el RENEEL.

DÉCIMO SÉTIMO. Es más, según el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley N° 27626, es la inscripción en el registro lo que autoriza a una empresa a desarrollar actividades de intermediación laboral. Ello es así porque, conforme se anotó *supra*, más específicamente en el considerando tercero de esta resolución casatoria, no cualquier empresa puede prestar servicios de intermediación laboral, sino solo aquellas que se hayan constituido con dicho objeto, siendo ese uno de los distintos requisitos establecidos por el legislador para poder registrarse como empresa intermediadora y, por ende, para desarrollar actividades de intermediación laboral.

DÉCIMO OCTAVO. El establecimiento de requisitos obligatorios e indispensables para poder llevar a cabo actividades de intermediación laboral, constituye una medida dirigida a restringir el uso de esta figura, en aras de evitar su uso indiscriminado o fraudulento en perjuicio del estatuto de protección laboral de los trabajadores destacados. Por tanto, la ausencia de uno de esos requisitos esenciales, como lo es el registro ante el RENEEL, desnaturaliza la intermediación laboral por haberse celebrado en contravención al orden público laboral. En dichos casos, por aplicación de la primacía de la realidad, los trabajadores destacados por una empresa no registrada en el RENEEL se considerarán trabajadores de la empresa usuaria.

En este caso, al no haberse inscrito válidamente en el Registro de Empresas de Intermediación a ESVICSAC, los trabajadores de esta empresa, se consideran como trabajadores de EsSalud.

Cabe precisar que este personal prestó sus servicios de seguridad, durante el periodo de pandemia por el Coronavirus, donde muchos de ellos perdieron la vida por la exposición, de los cuales no hubo ningún tipo de reconocimiento de parte del gobierno.

En relación al gasto público, debemos precisar que esta incorporación se financiará con el presupuesto institucional que tiene EsSalud para la contratación de servicios de seguridad.

MARCO LEGAL QUE SUSTENTA LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Constitución Política del Perú

- **Artículo 22.-** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- **Artículo 23:** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan.
El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.
Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento
- **Artículo 26:** En la relación laboral se respetan los principios:
 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Jurisprudencia Relevante

Casación Laboral N.º 7913-2019, Del Santa

Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores

- **Artículo 3.- Supuestos de procedencia de la intermediación laboral**

La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

- **Artículo 13.- Obligatoriedad de la inscripción en el Registro**

La inscripción en el Registro es un requisito esencial para el inicio y desarrollo de las actividades de las entidades referidas en el Artículo 10 de la presente Ley.

Su inscripción en el Registro las autoriza para desarrollar actividades de intermediación laboral quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su Registro.

La inscripción en el Registro deberá realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad desarrollará sus actividades.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La norma propuesta no irroga mayor gasto al erario nacional, toda vez que la incorporación al régimen del Decreto Legislativo 728 del Seguro Social de Salud – EsSalud, al personal de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSAC que hayan prestado servicios a favor de dicha entidad pública, se financia con cargo al presupuesto del Seguro Social de Salud – EsSalud que destina al pago de los servicios de seguridad y vigilancia, sin demandar gastos adicionales al Tesoro Público, precisando que ESVICSAC es empresa de derecho privado cuya propiedad mayoritaria le corresponde EsSalud.

Asimismo, la aprobación de esta ley permite reconocer y garantizar los derechos laborales de los trabajadores, que conforme a la Casación Laboral N° 7913-2019 DEL SANTA, son considerados como trabajadores de la empresa usuaria que, en este caso viene hacer EsSalud.

De igual forma, es una manera de reconocer a los trabajadores de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSAC, por haber prestado sus servicios de seguridad, durante el periodo de pandemia por el Coronavirus, donde muchos de ellos perdieron la vida por la exposición, de los cuales no hubo ningún tipo de reconocimiento de parte del gobierno.

También, permite la eliminación de intermediación laboral en EsSalud evitando se puedan generar incrementos de costos o demoras por incumplimiento de obligaciones laborales.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa no contraviene el marco legal vigente, por el contrario, reconoce y garantiza la verdadera naturaleza laboral de los trabajadores de la Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control – ESVICSAC que prestó servicios a favor de EsSalud por muchos años.

La incorporación al régimen N° 728, se da en consideración que es el régimen laboral que corresponde al Seguro Social de Salud; por lo que no contraviene disposición laboral alguna. Por el contrario, se encuentra alineada a los preceptos constitucionales que establecen que ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconoce o menoscabar la dignidad del trabajador.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLITICAS NACIONALES

La presente iniciativa se encuentra relacionada con las siguientes políticas del estado del Acuerdo Nacional:

Política 11: Promoción de igualdad de oportunidades sin discriminación

Política 19: Acceso al empleo pleno, digno y productivo