



**PROYECTO DE LEY QUE PROPONE LA
"LEY QUE GARANTIZA LOS DERECHOS
DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD
PRIVADA"**

Los congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la congresista **RUTH LUQUE IBARRA**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE GARANTIZA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE
SEGURIDAD PRIVADA**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objetivo principal modificar el artículo 32, así como actualizar e incorporar nuevos principios en el Capítulo I del Decreto Legislativo N.º 1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada. Asimismo, incorporar el Capítulo X y disposiciones complementarias finales, con la finalidad de asegurar el reconocimiento explícito y la protección de los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, y la capacitación continua del personal que se desempeña en servicios de seguridad privada.

Artículo 2.- Modificación del principio 3.1 e incorporación del principio 3.6 en el artículo 3, Capítulo I, del Decreto Legislativo N.º1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada

Se modifica el principio 3.1 e incorpora el principio 3.6 en el artículo 3, del Capítulo 3, del Decreto Legislativo N.º1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada.

Artículo 3.- Principios

Para la aplicación del presente decreto legislativo se tiene presente los siguientes principios:

3.1. Principio de respecto a los derechos humanos: Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, reguladas por el presente decreto legislativo, mantienen y promueven el respeto irrestricto de los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades. El personal de seguridad privada está obligado a usar técnicas de prevención y medios de defensa razonables y proporcionales.

Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que contraten servicios de seguridad privada, están obligadas a respetar, cumplir y garantizar los derechos de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normativa vigente, asegurando condiciones laborales dignas para los trabajadores.

(...)

3.6. Principio de no discriminación: Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, reguladas por el presente decreto legislativo, tienen la obligación de promover la igualdad y garantizar la no discriminación de los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada.

Artículo 3.- Incorporación del Capítulo X al Decreto Legislativo N.º1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada

Se incorpora el Capítulo X al Decreto Legislativo N.º 1213, sobre "Derechos del personal que presta Servicios de Seguridad privada", en los siguientes términos:

"CAPITULO X

Derechos de los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada

Artículo 53.- Derechos de los trabajadores de seguridad privada

Los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada tienen, entre otros, los siguientes derechos:

- a) No ser discriminados y a recibir un trato digno.**
- b) Percibir una remuneración justa y oportuna.**
- c) Recibir el uniforme correspondiente y a disponer de un vestuario para el cambio, considerándose este tiempo dentro de la jornada laboral desde su ingreso al centro de trabajo.**
- d) Al descanso semanal remunerado proporcionado por el empleador conforme a ley.**
- e) Derecho a refrigerio de cuarenta y cinco (45) minutos, dentro del horario laboral conforme a ley, y tomando en cuenta las características de los servicios de seguridad privada, considerado dentro de la jornada laboral.**
- f) A laborar una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales.**
- g) Las horas adicionales se consideran sobretiempo u horas extras y las dos (2) primeras horas tendrán una sobretasa del 35 % y las dos (2) siguientes una sobretasa del 50 % del costo de la hora**

regular. El máximo de horas extras diarias trabajadas será de cuatro (4) horas.

- h) Derecho al uso de una silla ergonómica adecuada que permita la alternancia postural y el descanso apropiado durante el desempeño de sus labores.**
- i) Derecho a la sindicalización y huelga.**

Artículo 54.- Gestión de seguridad y salud en el trabajo

Las empresas de seguridad privada están obligadas a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con énfasis en evaluaciones periódicas anuales de riesgos psicosociales y ergonómicos y la adopción de medidas de prevención. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo supervisa su cumplimiento.

Artículo 55.- Salario mínimo y actualización periódica

Se establece como salario mínimo para trabajadores de seguridad privada una remuneración no menor a dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales, el cual es revisado anualmente por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, atendiendo al costo de vida, nivel de riesgo y naturaleza del servicio.

Artículo 56.- Bono de riesgo

Las empresas otorgan un bono de riesgo de forma obligatoria, no menor al 25% de una Remuneración Mínima Vital de acuerdo al nivel de riesgo del servicio y de las condiciones específicas del lugar de trabajo. El reglamento fija los criterios de graduación y verificación.

Artículo 57.- Obligatoriedad de formato único

Las boletas de pago de los trabajadores de seguridad privada deben emitirse en formato único y estandarizado, indicando de manera clara y detallada las remuneraciones, asignación familiar, horas extras, horas nocturnas, horas extras nocturnas, bonificaciones, descuentos, pago por seguro social, aportes previsionales, y otros que el reglamento indique.

Artículo 58.- Jubilación anticipada

Los trabajadores de seguridad privada podrán acogerse, de manera facultativa, a la jubilación anticipada a partir de los cincuenta (50) años de edad o tras acreditar un período mínimo de veinte (20) años de servicios acumulativos en dicha actividad, en el marco del

Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Pensiones, según corresponda.

Artículo 59.- Medidas específicas para mujeres trabajadoras en el Servicio de Seguridad Privada

Las empresas de servicios de seguridad privada están obligadas a implementar protocolos específicos para la prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento y acoso sexual, a fin de garantizar la protección de las trabajadoras mujeres en el marco de la presente ley.

Artículo 60.- Compensación por fallecimiento en el ejercicio del servicio.

Los trabajadores que presten el servicio de seguridad privada en el marco de la presente ley, y que fallezcan en el ejercicio de sus labores, tienen derecho a una indemnización no menor de veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), el cual será abonado a un familiar directo por parte del empleador.

Artículo 61.- Obligatoriedad del seguro de vida

El empleador está obligado a contratar seguros de vida en beneficio de los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada, cuya cobertura será no menor a cincuenta (50) Remuneraciones Mínimas Vitales en caso de que el trabajador quede con discapacidad parcial o total.

Artículo 62.- Capacitación continua

El empleador está obligado a brindar a los trabajadores capacitación inicial y periódica en materia de seguridad privada, incluyendo el uso debido de armas, el uso racional y proporcional de la fuerza, la gestión de riesgos y las funciones específicas que desempeñarán.

La capacitación deberá ser impartida conforme a los estándares, programas y certificaciones establecidos por los Departamentos de Capacitación o Centros de Formación y Especialización en Seguridad Privada (CEFOESP) autorizados por SUCAMEC, sin perjuicio de las obligaciones de actualización continua que establezca la normativa vigente.

Artículo 63.- Reubicación laboral por discapacidad

Si el trabajador de seguridad privada adquiere una discapacidad parcial o total como consecuencia del ejercicio de sus labores, el empleador está obligado a reubicarlo en un puesto compatible con

su discapacidad. La reubicación deberá realizarse sin afectar la continuidad laboral del trabajador y garantizando el respeto de sus derechos remunerativos y de seguridad social. El empleador no podrá extinguir la relación laboral mientras exista la posibilidad de asignarle funciones acordes con su nueva condición. El reglamento establece los criterios técnicos, procedimientos de evaluación y plazos para la reubicación laboral.

Artículo 4.- Modificación del artículo 32 del Decreto Legislativo N.º1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada

Se modifica el artículo 32 del Decreto Legislativo N.º1213 en los siguientes términos:

Artículo 32.- Autorización de funcionamiento

32.1. Las personas jurídicas que prestan o desarrollan servicios de seguridad privada, deben obtener la autorización de funcionamiento expedida por la SUCAMEC, que es intransferible y tiene una vigencia de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de su emisión.

32.2. La autorización de funcionamiento es renovable sucesivamente por igual período.

32.3. La autorización de funcionamiento de las empresas de seguridad privada queda sujeta, además de los requisitos vigentes, al cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo. En caso de incumplimiento grave o reiterado de dichas obligaciones, la SUCAMEC dispone el retiro de la autorización de funcionamiento, sin perjuicio de las sanciones administrativas, civiles o penales que correspondan.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Sétima: Creación del Instituto Nacional de Capacitación en Seguridad Privada

Se crea el Instituto Nacional de Capacitación en Seguridad Privada, adscrito al Ministerio del Interior, responsable de la formación inicial, actualización y especialización del personal, en coordinación con la SUCAMEC. El reglamento establece su organización, financiamiento y régimen académico.

Octava: Reconocimiento especial al derecho de jubilación de los trabajadores de seguridad privada

En el caso de los trabajadores de seguridad privada, la jubilación anticipada regulada en la presente ley constituye un régimen especial y preferente. En consecuencia, dichos trabajadores podrán

acogerse a la jubilación anticipada en los términos establecidos en la presente ley, sin que les sea aplicable lo dispuesto por el régimen general del Sistema Nacional de Pensiones (SNP).

Novena: Día del trabajador de seguridad privada

Declárase el 11 de marzo de cada año "Día del Trabajador de Seguridad Privada". El trabajador tiene derecho a descanso remunerado en dicha fecha

Décima: Aclaración

Para efectos de la presente ley, entiéndase toda referencia como empleador a la empresa privada y al personal de seguridad privada como trabajador.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA: Adecuación del Reglamento del Decreto Legislativo N.º1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio del Interior (MININTER), adecuará el Decreto Supremo N.º005-2023-IN, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada, a lo dispuesto en la presente ley, en un plazo máximo de noventa (90) días calendario contados desde su publicación.

Lima, noviembre de 2025



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/11/2025 07:44:25-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/11/2025 09:47:51-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/11/2025 09:48:05-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/11/2025 10:17:40-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/11/2025 11:27:30-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa ha sido elaborada luego de un proceso de diálogo con la Federación de Trabajadores de Servicios de Seguridad y Afines del Perú (FETRASSAP), con cuyos representantes se sostuvieron diversas reuniones en Lima y en el norte y, sur del país. Estas reuniones permitieron conocer de manera directa la problemática que enfrenta el personal dedicado a la seguridad privada y recoger sus demandas y propuestas.

A partir de este proceso participativo se formuló la presente propuesta, que modifica el artículo 32; modifica e incorpora principios en el Capítulo I; incorpora el Capítulo X; y establece las disposiciones complementarias finales séptima, octava, novena y décima del Decreto Legislativo N.º 1213, con el objetivo de reconocer y garantizar los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo, de capacitación y de protección social de los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada.

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

En los últimos años, la seguridad privada en el Perú ha crecido de forma constante y se ha convertido en un servicio indispensable en edificios; comercios; entidades privadas y públicas; y espacios comunitarios. Detrás de ese crecimiento hay más de cien mil trabajadores que, día a día, cumplen una labor exigente y de alto riesgo para resguardar la integridad y tranquilidad de otras personas.

1.1. La seguridad privada

Históricamente, el servicio de seguridad privada en el Perú cobró relevancia en la década de 1970, con la formación de pequeñas empresas privadas, de las cuales se presumía que ellas mismas incitaban a la violencia a fin de que los ciudadanos contraten sus servicios. Esto llevó a la intervención del Estado, dando inicio a la creación de entes fiscalizadores y controladores de las actividades propias del sector, como lo es hoy en día la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC)¹.

A la fecha, este sector se ha consolidado como un pilar fundamental para la protección de activos y personas, como podemos ver en la plataforma de la SUCAMEC, las empresas de seguridad privada autorizadas por SUCAMEC son:

¹ Leturia, C. (2016) *"Calidad en las Empresas del Sector de Seguridad Privada en la Ciudad de Lima"*
Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/da21152e-9b80-4060-aa08-796945478477/content>

N.º	Región	Empresas de seguridad privada autorizadas por SUCAMEC
1	Amazonas	422
2	Áncash	199
3	Apurímac	61
4	Arequipa	228
5	Ayacucho	73
6	Cajamarca	158
7	Callao	179
8	Cusco	166
9	Huancavelica	59
10	Huánuco	139
11	Ica	201
12	Junín	168
13	La Libertad	450
14	Lambayeque	184
15	Lima	1702
16	Loreto	103
17	Madre de Dios	57
18	Moquegua	57
19	Pasco	59
20	Piura	238
21	Puno	158
22	San Martín	114
23	Tacna	55
24	Tumbes	54
25	Ucayali	114
TOTAL		5398

Fuente: Portal SUCAMEC²

Elaboración propia

² Disponible en: <https://www.sucamec.gob.pe/rgGSSP/aplicacion/resoluciones/List.xhtml>

Según el padrón oficial de la SUCAMEC, existen 5,398 empresas autorizadas operando a nivel nacional. La distribución geográfica de estas empresas evidencia una fuerte concentración en la capital, pero también una presencia vital en regiones, situación que refleja la enorme demanda y presencia territorial de este servicio.

La seguridad privada se ha convertido en un componente esencial de la protección de personas, bienes e infraestructuras, en contextos donde la inseguridad ciudadana sigue siendo una de las principales preocupaciones nacionales que el Estado no ha podido resolver.

Como muestran las cifras, Lima concentra el mayor número de empresas, con 1702 autorizaciones, lo cual es coherente con la densidad poblacional, la actividad económica y el nivel de urbanización de la capital. Lima es, sin duda, el principal centro operativo del sector, y ello confirma que la seguridad privada es crucial para el funcionamiento cotidiano de entidades públicas, privadas, comercios, bancos, industrias y servicios esenciales. Asimismo, Lima, lidera el ranking de percepción de inseguridad de la población de 15 y más años de edad de Lima Metropolitana y la provincia Constitucional del Callao con un 85.9%, conforme señala el INEI³.

Después de Lima, destacan regiones como La Libertad, que cuenta con 450 empresas, esta región ha sido y es una de las más afectadas por la ola de inseguridad ciudadana y Amazonas, con 422 empresas, sorprendentemente una cifra muy elevada considerando la dimensión geográfica y población de dicha región. Este dato revela la expansión del sector incluso en zonas que no suelen estar asociadas a alta concentración empresarial, lo que demuestra que la seguridad privada ha penetrado profundamente en el tejido social y económico del país.

Otras regiones como Arequipa (228 empresas), Piura (238), Áncash (199), Ica (201) o Lambayeque (184) muestran también una presencia sostenida y significativa, lo que reafirma que la seguridad privada se ha convertido en un servicio indispensable tanto en zonas urbanas como rurales. Incluso regiones más pequeñas como Huancavelica (59), Madre de Dios (57), Moquegua (57), Tacna (55) y Tumbes (54) cuentan con un número considerable de empresas autorizadas, lo cual confirma que este sector está presente en todo el territorio nacional sin excepción.

Solo en el 2022, la SUCAMEC informó⁴ que en el país habían 125 546 personas autorizadas a cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas, así como brindar seguridad a los patrimonios público y privados,

³ Disponible en: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_seguridad_abr_set25.pdf

⁴ Nota de prensa de SUCAMEC. Disponible en: https://www.gob.pe/institucion/sucamec/noticias/589513-sucamec-acredito-a-mas-de-125-mil-agentes-de-seguridad-a-nivel-nacional?utm_source=chatgpt.com

conforme a las distintas modalidades que se encuentran señaladas en la Ley N° 28879⁵. Para ese mismo año, la SUCAMEC registraba 4319 empresas acreditadas.

A partir de ello, y considerando que en la actualidad el número de empresas autorizadas se ha incrementado a 5 398, puede afirmarse que también ha aumentado de manera significativa el número de trabajadores dedicados a la seguridad privada en todo el territorio nacional. Sin embargo, este mismo incremento nos revela un aspecto crítico, pues, la regulación laboral no ha avanzado al mismo ritmo que la expansión del sector, generando brechas significativas en derechos, condiciones laborales y protección social.

1.2. Los trabajadores de seguridad privada

A pesar de la relevancia económica del sector y del alto riesgo inherente a las funciones del personal de seguridad privada, la normativa vigente ha enfocado su atención en la supervisión de las empresas a cargo de SUCAMEC, dejando al personal operativo sin un marco de protección laboral justo y suficiente.

El propio artículo 5 del Decreto Ley N°1213, señala que, *"los servicios de seguridad privada son actividades o medidas preventivas que tienen por finalidad cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas, así como, el patrimonio de las personas naturales o jurídicas. Se realizan por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas"*. Estas labores son desarrolladas por personas que, en la práctica, cumplen jornadas extensas, muchas veces en condiciones adversas y con una protección laboral limitada.

Son trabajadores que permanecen largas horas de pie, expuestos al estrés, a situaciones de violencia y a un desgaste físico continuo que no siempre es visible, pero que afecta profundamente su salud, incluso su salud mental, su bienestar y su vida cotidiana. Pese a ello, sus derechos no han sido plenamente reconocidos ni garantizados. La normativa vigente se concentra en regular el funcionamiento y control de las empresas, pero deja vacíos importantes respecto a las condiciones laborales, de seguridad, salud y protección social que requieren quienes sostienen este servicio esencial.

1.3. Riesgos ocupacionales y vulnerabilidad previsional

El trabajo de seguridad privada es una actividad de alto riesgo y genera un desgaste acelerado que no es compensado. Las jornadas prolongadas, la permanencia obligada de pie y la exposición constante a situaciones de tensión generan un impacto directo en la salud física y emocional del

⁵ Ley N° 28879, Ley de Servicios de Seguridad Privada, que fue derogada por el Decreto Legislativo N°1213, Decreto Legislativo que regula los servicios de seguridad privada el 24 de setiembre de 2018, cuyo reglamento fue aprobado luego de cinco (5) años, el 12 de mayo de 2023.

personal. Este deterioro, no es reconocido ni compensado por la normativa vigente.

a) Riesgos ocupacionales

Los trabajadores de este sector tienen condiciones laborales precarias, pues, las largas horas de vigilancia, la falta de ergonomía y la posibilidad permanente de enfrentar situaciones violentas, actualmente con la delincuencia, incrementan la aparición de factores de riesgo psicosocial, como el estrés, la ansiedad y la fatiga crónica, así como riesgos ergonómicos que derivan en desgaste físico prematuro.

b) Vulnerabilidad previsional

La legislación previsional del país no reconoce el carácter exigente y desgastante del trabajo de seguridad privada. La ausencia de un régimen jubilatorio especial obliga a estos trabajadores a postergar su retiro incluso cuando ya enfrentan un deterioro físico y mental evidente, generado precisamente por los años de exposición al riesgo. Esta vulnerabilidad previsional refuerza la necesidad de establecer un sistema que brinde protección efectiva y permita una jubilación anticipada acorde con las características propias de la actividad.

c) Vulnerabilidad legal

Los trabajadores del sector privado realizan un trabajo de alto riesgo, sin embargo, se ha visto la ausencia de un seguro de vida obligatorio y una compensación adecuada por fallecimiento o discapacidad durante el ejercicio de sus funciones.

d) Baja remuneración y alto nivel de informalidad

Como se ha señalado, las labores de la seguridad privada implican actividades de alto riesgo, sin embargo, el el salario promedio de un agente de seguridad se sitúa en torno a una Remuneración Mínima Vital (RMV), por lo que claramente no guarda relación con la exigencia, responsabilidad y el peligro al que se encuentran expuestos durante su jornada de trabajo. Asimismo, la informalidad de las empresas de seguridad es un hecho preocupante, pues cerca a la mitad del sector empresarial estaría compuesto por compañías informales dedicadas a prestar este servicio al sector privado⁶, representando aproximadamente un 30%⁷.

⁶ Así lo señala el portal digital de los emprendedores del Perú PQS.pe, creado por la Fundación Romero. Disponible en: <https://pqs.pe/actualidad/sector-seguridad-mueve-mas-de-us-400-millones-al-ano-en-peru/>

⁷ Así lo señala el portal digital de los emprendedores del Perú PQS.pe, creado por la Fundación Romero. Disponible en: <https://pqs.pe/actualidad/agentes-de-seguridad-en-peru-el-30-es-informal/>

1.4. Derecho comparado: la experiencia de la “Ley Silla”

En otros países, como México se vienen adoptando normas orientadas a proteger la salud de los trabajadores que permanecen de pie durante largas horas, tales como el personal de seguridad, los empleados de hoteles, restaurantes y tiendas de autoservicio, esta ley denominada la “Ley Silla” establece que las personas trabajadoras deben contar con sillas con respaldo para su descanso durante la jornada laboral, o bien, realizar descansos periódicos cuando sus funciones solo pueden hacerse de pie⁸.

La denominada “Ley Silla” de México, vigente desde el 17 de junio del presente año, fue aprobada como respuesta a la creciente afectación en la salud de miles de trabajadores que, por la naturaleza de sus labores, deben permanecer de pie durante largas jornadas sin posibilidad de sentarse. Esta normativa se fundamenta en la evidencia de que esta condición prolongada genera problemas renales, várices y trastornos músculo-esqueléticos, entre otros daños que deterioran progresivamente la salud y calidad de vida del trabajador.

El parlamento de los Estados Unidos Mexicanos modificó la Ley Federal del Trabajo para incorporar, entre otros cambios, la obligación de que los empleadores dispongan de un número adecuado de sillas o asientos con respaldo destinados a los trabajadores de los sectores comercio, servicios y actividades similares. Estas sillas deben servir tanto para la realización de determinadas tareas como para permitir pausas de descanso durante la jornada laboral. La modificación al artículo 132, inciso V⁹, precisa además que los asientos deben colocarse en zonas apropiadas dentro del centro de trabajo y que esta disposición puede aplicarse también en entornos industriales cuando las características de la labor lo hagan posible. Con esta reforma, el legislador reconoce de manera expresa que permitir la alternancia entre estar de pie y sentarse constituye un estándar básico para proteger la salud de los trabajadores.

En nuestro país, no existe una ley específica sobre el uso de sillas para trabajos prolongados de pie, SUNAFIL ya reconoce esta necesidad y exige medidas ergonómicas para proteger la salud del trabajador. Pronunciamientos como la Resolución N.º 646-2021-SUNAFIL/ILM señalan que se debe permitir alternar el trabajo de pie con el uso de una silla. Estos criterios, junto con experiencias internacionales, muestran que incorporar y reconocer este derecho en la ley es indispensable, especialmente para el personal de seguridad que pasa largas jornadas de pie.

⁸ Diario El País. Disponible en: https://elpais.com/mexico/2024-12-05/una-ley-silla-para-regular-el-trabajo-de-pie-durante-largas-jornadas-se-les-prohibe-sentarse-porque-dan-una-mala-imagen.html?event=go&event_log=go&prod=REGCRART&o=cerradoam

⁹ Ley Federal del Trabajo. Disponible en: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/gdoc/>

1.5. Justificación de la propuesta

A pesar de que el Decreto Legislativo N.º1213 regula la actividad de seguridad privada desde un enfoque operativo y de control, la norma dejó de lado algo fundamental: los derechos de las personas que realizan esta labor. No existe en la normativa un capítulo dedicado a proteger sus derechos, ni estándares claros sobre remuneraciones, bonificaciones por el nivel de riesgo que enfrentan, ni protocolos eficaces para prevenir y sancionar el acoso, especialmente hacia las mujeres que forman parte del sector.

Esta ausencia ha generado un vacío que ha permitido que la precariedad laboral se normalice, dejando a miles de trabajadores de seguridad privada sin las garantías que merecen y sin una protección acorde al alto riesgo que su labor merece. Por ello, presentamos esta iniciativa legislativa, que no solo modifica la normativa vigente, sino que incorpora un nuevo Capítulo X orientado específicamente a reconocer, garantizar y proteger los derechos de quienes prestan servicios de seguridad privada.

Así, la iniciativa legislativa plantea principalmente la dignificación laboral y una remuneración acorde al trabajo que realizan los trabajadores de seguridad privada, por lo que esta iniciativa legislativa corrige la histórica disparidad salarial al establecer un salario mínimo no menor a dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV), con la finalidad de que los trabajadores de este sector procuren su bienestar y la de sus familias cubriendo los costos de vida de estos tiempos, además compense el desgaste acelerado que sufren por la naturaleza de su labor.

A esto se suma que la iniciativa legislativa plantea la entrega de un Bono de Riesgo, equivalente como mínimo 25% de una Remuneración Mínima Vital, como una compensación necesaria, ante la exposición permanente al peligro que caracteriza este trabajo. La seguridad privada no es una actividad de riesgo común, implica enfrentar situaciones impredecibles, incidentes violentos y un estrés continuo, por lo que requiere un incentivo adicional que reconozca esta exposición latente.

Asimismo, la jubilación anticipada planteada a partir de los 50 años de edad o tras 20 años de servicio, es una medida de justicia social impostergable. Como se ha señalado el desgaste físico y emocional asociado a esta labor es profundo y acumulativo, al punto de que muchos trabajadores llegan a edades avanzadas con un deterioro que hace inviable esperar la jubilación general. Por ello, se plantea un mecanismo optativo que permita su retiro digno en reconocimiento al esfuerzo sostenido que han realizado durante años. En este punto, es fundamental que tanto el Sistema Nacional de Pensiones como el Sistema Privado de Pensiones reconozcan las particularidades y necesidades previsionales de quienes trabajan en seguridad privada, adecuando sus reglas para garantizar una protección acorde con la realidad de este grupo laboral.

El objetivo central de este proyecto de ley es reconocer y garantizar los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo, de capacitación y de protección social de los trabajadores de seguridad privada

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

Al respecto, la presente iniciativa legislativa no modifica ni deroga ninguna norma de nuestra legislación, pues está en concordancia con el ordenamiento jurídico constitucional.

La reforma que se plantea no es solo oportuna, es constitucionalmente necesaria, justa, viable e impostergable. Por estas razones, el Proyecto de Ley que modifica el Decreto Legislativo N.º 1213, tiene el objetivo de reconocer, garantizar y proteger los derechos de quienes, con esfuerzo y riesgo permanente, sostienen el servicio de seguridad privada en todo el país. El Perú no puede seguir sosteniendo un sistema de seguridad privada basado en la precarización laboral. Miles de trabajadores protegen vidas y bienes todos los días, pero lo hacen en condiciones que ya no son aceptables ni éticamente tolerables.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República, realizaremos un análisis que identifique los efectos sobre las personas o los grupos de personas en las que impactará la propuesta. Así tenemos el siguiente cuadro:

Actores	Efectos	
	Directos	Indirectos
Trabajadores de seguridad privada	- Mejora inmediata de derechos laborales (jornada de 8 horas, silla ergonómica, refrigerio, uniforme, descanso). - Acceso a bono de riesgo y salario mínimo de 2 RMV. - Mayor protección frente al acoso y hostigamiento sexual. - Acceso a seguro de vida e indemnización por fallecimiento.	- Reducción del estrés y desgaste físico. - Mayor estabilidad laboral y previsional. - Incremento del bienestar familiar y social. - Profesionalización del trabajo y reconocimiento social. - Menor rotación y mayor seguridad en los servicios.

	- Posibilidad de jubilación anticipada (50 años o 20 años de servicio).	
Empresas de seguridad privada	- Obligación de cumplir nuevos estándares laborales y salariales. - Implementación de protocolos de SST y contra hostigamiento. - Necesidad de mantener cumplimiento para conservar autorización SUCAMEC. - Implementación de capacitación obligatoria.	- Mejora en la calidad del servicio y profesionalización del personal. - Reducción de conflictos laborales y sanciones futuras. - Mayor confianza de clientes y reputación empresarial. - Estabilidad operativa.
SUCAMEC	- Ampliación de funciones fiscalizadoras, vinculadas a obligaciones laborales y previsionales. - Evaluación de cumplimiento como requisito para autorización o renovación.	- Mejora en el control del sector y reducción de informalidad. - Mayor coordinación con MTPE y MININTER. - Reforzamiento institucional y mayor legitimidad.
Clientes de servicios de seguridad privada	- Acceso a servicios profesionalizados y regulados. - Obligación indirecta de contratar empresas formales.	- Mayor seguridad y reducción de incidentes por fallas humanas. - Disminución de riesgos legales y reputacionales.
Ciudadanía	- Mejora en los estándares de seguridad privada en espacios públicos y privados.	- Reducción de situaciones de abuso de fuerza por personal mal capacitado. - Mayor confianza en el servicio.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS NACIONALES DEL ESTADO

Esta iniciativa legislativa se encuentra alineada a los objetivos y políticas del Acuerdo Nacional, específicamente a las siguientes:

Política 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

La iniciativa legislativa se encuentra acorde al objetivo de la política 14, pues tiene el objetivo de regular las condiciones laborales justas para el personal de seguridad privada, estableciendo una remuneración mínima de dos (2) RMV y combatiendo la informalidad mediante la exigencia del cumplimiento laboral como requisito para la autorización de funcionamiento de las empresas. Asimismo, garantiza el descanso semanal y el pago de horas extras conforme a ley.

Política 7: Erradicación de la Violencia y Fortalecimiento de la Seguridad Ciudadana.

En la presente iniciativa legislativa se plantea la creación del Instituto Nacional de Capacitación en Seguridad Privada, con el fin de profesionalizar al personal que actúa como fuerza auxiliar de la Policía Nacional. Al mejorar la capacitación en el uso racional de la fuerza, se eleva la calidad del servicio de seguridad en beneficio de toda la ciudadanía.

Política 13: Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social.

La iniciativa legislativa plantea la obligatoriedad de un seguro de vida con cobertura amplia, la implementación de medidas ergonómicas preventivas y la creación de un régimen de jubilación anticipada que reconoce el desgaste físico del trabajador, garantizando así una cobertura previsional acorde a la realidad del sector.

Política 11: Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.

La iniciativa legislativa incorpora expresamente el Principio de No Discriminación y establece medidas afirmativas para la protección de la mujer trabajadora, obligando a las empresas a contar con protocolos contra el hostigamiento y acoso sexual.