

**PROYECTO DE LEY QUE REGULA EL
SISTEMA REMUNERATIVO Y DE
COMPENSACIONES DE LOS
TRABAJADORES DEL SERVICIO DE
SEGURIDAD PRIVADA**

El congresista **Américo Gonza Castillo**, integrante de la **Bancada Perú Libre**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta lo siguiente:

El Congreso de la República,

Ha dado la Ley siguiente;

**LEY QUE REGULA EL SISTEMA REMUNERATIVO Y DE COMPENSACIONES DE
LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE SEGURIDAD PRIVADA**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular el sistema remunerativo y de compensaciones de los trabajadores del servicio de seguridad privada.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar una retribución justa, suficiente y proporcional a la naturaleza y riesgos inherentes al servicio de seguridad privada.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a los trabajadores que prestan servicios de seguridad cualquiera sea su régimen laboral o tipo de servicio que brinde tanto para entidades estatales, privadas o mixtas.

Artículo 4. Principios

- a) Suficiencia remunerativa: La compensación económica debe permitir una subsistencia digna del trabajador y su familia.
- b) Equidad y no discriminación salarial: A igual trabajo o de igual valor corresponde igual remuneración.
- c) Proporcionalidad: La compensación debe guardar relación con el tiempo de jornada, condiciones y riesgos del servicio.
- d) Transparencia: Toda compensación debe ser clara, verificable y debidamente sustentada.

- e) Irrenunciabilidad: Los derechos económicos reconocidos por la presente ley son irrenunciables.

Artículo 5. Componentes

La remuneración y compensaciones del trabajador del servicio de seguridad comprende la remuneración que percibe conforme a su régimen laboral más las compensaciones que por la naturaleza del servicio le corresponde y que se intuyen en la presente Ley.

Artículo 6. Remuneración

La remuneración básica se establece por acuerdo entre las partes, respetando como mínimo la remuneración mínima vital cuando se trate de jornada completa o su equivalente proporcional en caso de jornadas atípicas, parciales o adicionales.

Artículo 7. Compensaciones

El trabajador del servicio de seguridad tiene derecho a percibir bonificaciones adicionales cuando concurren condiciones especiales en la prestación del servicio, tales como:

- a) Trabajo en horario nocturno.
- b) Turnos en días domingos, feriados y festivos
- c) Jornadas superiores a las 8 horas diarias
- d) Prestación de servicios bajo condiciones de riesgo.
- e) Realización de turnos prolongados o rotativos.

Artículo 8. Oportunidad y forma de pago

Los montos por concepto de compensación se pagan conjuntamente con la remuneración mensual.

Artículo 9. Prohibición de descuentos indebidos

Se prohíbe al empleador efectuar descuentos directos o indirectos por concepto de uniformes, equipos, capacitación obligatoria u otros implementos necesarios para la prestación del servicio.

Artículo 10. Intangibilidad de las compensaciones

Las compensaciones económicas no pueden ser objeto de reducción, compensación o retención indebida, salvo en los casos expresamente previstos por la ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo emite las disposiciones reglamentarias en un plazo máximo de 120 días, de promulgada la presente Ley.

SEGUNDA. Aplicación supletoria

En lo no previsto por la presente ley, se aplica la legislación laboral vigente en lo que más beneficie al trabajador.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

1.1 Antecedentes

La seguridad privada constituye un componente relevante de los sistemas contemporáneos de protección de personas e infraestructura crítica. Su expansión responde al incremento de riesgos urbanos y a la diversificación de actividades económicas que requieren vigilancia especializada, lo que ha colocado en agenda internacional la necesidad de asegurar condiciones laborales adecuadas para quienes prestan este servicio (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

En el plano global, la evidencia sectorial muestra que el crecimiento del rubro suele coexistir con déficits de fiscalización laboral y presencia de empleo precario, con jornadas extensas y limitaciones al ejercicio de derechos fundamentales. Tales situaciones generan impactos negativos sobre la seguridad efectiva y la cohesión social (OIT, 2020).

En América Latina, la estructura empresarial fragmentada y el uso intensivo de tercerización han incrementado la exposición de los agentes de seguridad a condiciones laborales desiguales. Estudios regionales identifican que este colectivo presenta alta vulnerabilidad frente a prácticas discriminatorias y restricciones sindicales, lo que ha motivado reformas orientadas a fortalecer la tutela laboral sectorial (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2022).

En el Perú, el crecimiento sostenido de la seguridad privada ha respondido a la demanda de protección en sectores productivos y entidades públicas. Sin embargo, el reconocimiento normativo del agente de seguridad como trabajador sujeto de especial protección permanece limitado, pese a su exposición a riesgos físicos y psicosociales (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024).

A nivel territorial, la mayor concentración de personal de vigilancia se registra en áreas metropolitanas con alta actividad comercial e industrial, donde se reproducen prácticas laborales heterogéneas y, en algunos casos, incompatibles con estándares constitucionales de trabajo digno, lo que evidencia la necesidad de intervención normativa específica (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2024).

1.2 Marco normativo

El ordenamiento jurídico nacional reconoce el servicio de seguridad privada desde una perspectiva administrativa y de control operativo, mientras que la regulación laboral aplicable se encuentra dispersa en normas generales que no consideran la naturaleza particular del servicio.

1.2.1 Normatividad nacional

- La Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo digno, a la igualdad de oportunidades y a la protección frente al despido arbitrario como principios rectores del régimen laboral.
- La Ley N.º 28879 regula la prestación de servicios de seguridad privada con énfasis en autorizaciones y supervisión administrativa.
- El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 establece el régimen laboral de la actividad privada aplicable de manera general.
- La Ley N.º 29783 regula la seguridad y salud en el trabajo sin desarrollo específico de riesgos propios del servicio de vigilancia.
- La jurisprudencia constitucional ha precisado el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la obligación estatal de protección efectiva del trabajador frente a situaciones de desigualdad estructural (STC N.º 2906-2002-AA/TC) (Tribunal Constitucional, citado en Principio de irrenunciabilidad de derechos, s. f.).
- Asimismo, normas sectoriales como la Ley N.º 30709 sobre igualdad remunerativa y la Ley N.º 31047 que regula el trabajo del hogar evidencian la tendencia legislativa a establecer marcos laborales diferenciados para colectivos con especial vulnerabilidad (Ley N.º 30709; Ley N.º 31047).
- Decreto Legislativo 1153, Decreto legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado.

1.2.2 Normativa internacional

El Perú ha ratificado convenios de la OIT sobre igualdad de oportunidades, libertad sindical, seguridad y salud en el trabajo y condiciones laborales dignas, los cuales obligan al Estado a garantizar estándares efectivos de protección. El sistema interamericano reconoce el derecho a condiciones laborales justas como parte del contenido esencial del derecho al trabajo (OIT, 2019).

1.3 Estado actual de la situación y nuevo escenario con la propuesta

A nivel internacional, la expansión de la industria de seguridad privada ha llevado a diversos Estados a adoptar marcos regulatorios sectoriales que reconocen de manera expresa la relación laboral de los agentes de vigilancia y establecen parámetros específicos sobre jornada, descansos, remuneración y protección social. Estas regulaciones buscan reducir la precarización asociada a esquemas de subcontratación intensiva y promover estándares profesionales uniformes que fortalezcan la calidad del servicio y la confianza pública (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020; Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2022).

La evidencia comparada muestra que los países que han incorporado reglas sectoriales específicas han logrado mejoras verificables en estabilidad laboral, certificación de competencias y reducción de conflictos laborales. La profesionalización del personal de

vigilancia incide de forma directa en la eficacia preventiva del servicio, dado que mejores condiciones de empleo incrementan el cumplimiento de protocolos y la continuidad del personal capacitado (OIT, 2020).

En el ámbito nacional, el marco vigente mantiene un enfoque predominantemente administrativo centrado en autorizaciones y control de empresas, sin desarrollo suficiente de estándares laborales diferenciados para una actividad caracterizada por exposición permanente a riesgos físicos y psicosociales. Esta situación permite la coexistencia de modalidades contractuales heterogéneas, jornadas extensas y esquemas de prestación con limitada transparencia en la determinación de beneficios sociales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2024).

La capacidad de fiscalización enfrenta restricciones operativas debido a la dispersión territorial de los puestos de vigilancia y a la alta rotación de personal en el sector. Los informes de inspección laboral identifican incumplimientos recurrentes vinculados a tiempo de trabajo, registro de asistencia y provisión de condiciones adecuadas de seguridad y salud, lo que evidencia una brecha entre la normativa general y la realidad de la prestación del servicio (MTPE, 2024; Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil [SUCAMEC], 2023).

Los vacíos normativos actuales incluyen la ausencia de parámetros claros sobre tiempo efectivo de trabajo en servicios continuos, falta de regulación expresa respecto de prácticas indebidas como descuentos no autorizados y limitada incorporación de garantías específicas para el ejercicio de derechos fundamentales en el lugar de prestación del servicio. Esta dispersión normativa reduce la predictibilidad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores y dificulta la acción inspectiva (BID, 2022).

El escenario proyectado con la presente propuesta establece un marco general laboral sectorial que armoniza la legislación vigente con las particularidades operativas de la seguridad privada. La incorporación de estándares mínimos obligatorios, mecanismos de registro y reglas específicas sobre jornada y protección social permitirá fortalecer la tutela efectiva del trabajador y optimizar la capacidad supervisora del Estado, con efectos positivos en la formalización y profesionalización del servicio (OIT, 2020; MTPE, 2024).

1.4 Problema público identificado

El problema público identificado consiste en la vulneración estructural de los derechos laborales de los agentes de seguridad privada, asociada a la inexistencia de un régimen sectorial que reconozca de manera expresa su condición de trabajadores expuestos a riesgos permanentes y a esquemas de prestación continua del servicio. Esta ausencia de regulación específica debilita la garantía del contenido constitucional del derecho al trabajo digno y a condiciones equitativas, reconocido por el Tribunal Constitucional como parámetro de control de la legislación laboral (Tribunal Constitucional del Perú, Exp. N.º 0206-2005-PA/TC; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

La situación descrita se traduce en precariedad contractual, extensión irregular de jornadas y limitaciones en el acceso efectivo a la seguridad social, especialmente en contextos de tercerización intensiva. La evidencia estadística nacional muestra que el sector servicios mantiene brechas persistentes de formalidad y protección social, lo que incide directamente en ocupaciones de vigilancia con alta rotación y exposición a riesgos ocupacionales (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2024).

Asimismo, los agentes de seguridad privada enfrentan escenarios de violencia laboral, trato discriminatorio en los espacios donde prestan servicios y dificultades para ejercer derechos colectivos, lo que configura una afectación directa a su integridad personal y a la igualdad de trato. El Tribunal Constitucional ha establecido que el empleador y el Estado deben asegurar entornos laborales compatibles con la dignidad de la persona y libres de hostilidad, como manifestación del principio de protección del trabajador (Tribunal Constitucional del Perú, Exp. N.º 03561-2009-PA/TC; OIT, 2019).

Desde una perspectiva institucional, la ausencia de reglas sectoriales claras reduce la eficacia de la fiscalización laboral, incrementa la litigiosidad y dificulta la estandarización de criterios inspectivos en un sector con alta dispersión territorial. Esta brecha regulatoria justifica la intervención legislativa orientada a establecer parámetros homogéneos de jornada, registro y protección social que fortalezcan la capacidad supervisora del Estado y prevengan conflictos laborales recurrentes (MTPE, 2024; Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2022).

1.5 Análisis de necesidad, viabilidad y oportunidad

La necesidad de la intervención legislativa se sustenta en la persistencia de prácticas laborales incompatibles con el contenido constitucional del derecho al trabajo digno, entendido como aquel que se desarrolla en condiciones justas, seguras y respetuosas de la dignidad de la persona. El Tribunal Constitucional ha precisado que el Estado tiene el deber de adoptar medidas normativas específicas cuando determinados colectivos laborales se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, a fin de asegurar la efectividad de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo (Tribunal Constitucional del Perú, Exp. N.º 1124-2001-AA/TC; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

Desde esta perspectiva, la regulación sectorial de la seguridad privada resulta necesaria para establecer estándares homogéneos y exigibles sobre jornada, descanso, protección social y condiciones de prestación del servicio, reduciendo la discrecionalidad en la aplicación de normas generales. La experiencia comparada demuestra que la ausencia de reglas diferenciadas en sectores de alta exposición a riesgos incrementa la precarización y debilita la tutela efectiva del trabajador, lo que justifica una respuesta normativa específica (OIT, 2020; Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2022).

La viabilidad jurídica de la propuesta deriva de la competencia constitucional del Congreso de la República para legislar en materia laboral y de protección de derechos fundamentales, conforme a los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú. El Tribunal Constitucional ha reconocido que el legislador cuenta con un amplio margen de configuración normativa para desarrollar el contenido esencial de los derechos laborales, siempre que se respete el principio de razonabilidad y no regresividad (Tribunal Constitucional del Perú, Exp. N.º 00025-2005-PI/TC; OIT, 2019).

En el plano institucional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dispone de estructura orgánica, capacidades técnicas y mecanismos de fiscalización que permiten la supervisión y aplicación de estándares laborales sectoriales sin requerir la creación de nuevas entidades. La articulación con los sistemas de inspección existentes fortalece la eficacia normativa y asegura la sostenibilidad de la intervención (MTPE, 2024; CEPLAN, 2023).

La oportunidad política de la iniciativa se vincula con la priorización de la formalización laboral, la promoción del empleo digno y la reducción de brechas de protección social previstas en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050. En un contexto de crecimiento del sector servicios y demanda creciente de seguridad privada, la adopción de un marco laboral específico resulta temporalmente pertinente y coherente con los objetivos de desarrollo nacional y los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2023; OIT, 2020).

1.6 Datos estadísticos

El sector servicios constituye el principal generador de empleo en el país y concentra a más de la mitad de la población ocupada a nivel nacional. De acuerdo con información oficial, este sector supera el 55 % del empleo total, pero mantiene niveles de informalidad que bordean y, en algunos segmentos, superan el 50 %, lo que revela déficits estructurales en materia de protección laboral y acceso efectivo a derechos sociales. Esta situación ha sido identificada como uno de los principales obstáculos para el trabajo decente y la productividad sostenible en el país (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

Dentro de este contexto, el subsector de seguridad privada presenta una relevancia cuantitativa y cualitativa significativa. La Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil registra más de cien mil agentes de seguridad privada acreditados a nivel nacional, con una concentración predominante en Lima Metropolitana y principales ciudades del país. Esta magnitud evidencia que se trata de un colectivo laboral amplio, permanente y estratégico, cuya situación laboral tiene impacto directo en la cohesión social y en la calidad del servicio prestado (SUCAMEC, 2023; Ministerio del Interior, 2022).

Los informes del sistema de inspección laboral muestran que las empresas vinculadas a servicios tercerizados, entre ellas las de seguridad privada, presentan una alta incidencia de infracciones en materia de jornada de trabajo, pago de beneficios sociales y cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha señalado que una proporción significativa de las actuaciones inspectivas culmina con requerimientos de subsanación o sanciones, lo que confirma la persistencia de incumplimientos sistemáticos y no meramente excepcionales (MTPE, 2024; Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2023).

Asimismo, la evolución del empleo en actividades de vigilancia y protección muestra una tendencia creciente en zonas urbanas con mayor dinamismo económico, asociada al incremento de la demanda de servicios de seguridad privada por parte de entidades públicas y privadas. No obstante, esta expansión no ha sido acompañada de mejoras proporcionales en la calidad del empleo, estabilidad contractual o cobertura de seguridad social, lo que refuerza la existencia de una brecha estructural entre crecimiento del sector y protección efectiva de los trabajadores (INEI, 2024; Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2022).

En conjunto, los datos estadísticos confirman la magnitud, persistencia y carácter estructural del problema público identificado, evidenciando que la vulneración de derechos laborales en el sector de seguridad privada no responde a situaciones aisladas, sino a deficiencias normativas y de supervisión que requieren una intervención legislativa específica y sostenida (INEI, 2024; MTPE, 2024).

II. ANTECEDENTES NORMATIVOS

El ordenamiento jurídico peruano ha desarrollado, en distintos momentos, regímenes laborales sectoriales orientados a reconocer la especificidad funcional de determinadas actividades que, por su naturaleza, implican riesgo, exposición permanente o especial responsabilidad frente al interés público. Estos antecedentes permiten advertir que la regulación diferenciada constituye una técnica legislativa empleada cuando la función desempeñada exige estándares particulares de profesionalización, estabilidad y protección.

En esa línea se encuentra la **Ley N.º 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria**, que regula el régimen laboral del personal del Instituto Nacional Penitenciario. Esta norma reconoce que las funciones desarrolladas en establecimientos penitenciarios implican condiciones de riesgo y alta exigencia operativa, lo que justifica reglas específicas sobre ingreso, permanencia, evaluación y derechos laborales.

De igual forma, la **Ley N.º 31991, Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú**, establece un régimen laboral especial para el personal que realiza labores de vigilancia y protección en áreas naturales protegidas. La norma reconoce la exposición permanente a riesgos físicos y ambientales, así como la necesidad de capacitación

continua y evaluación permanente, configurando un marco diferenciado acorde con la naturaleza del servicio.

Asimismo, la **Ley N.º 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República**, regula el régimen aplicable a los funcionarios diplomáticos del Estado. Este cuerpo normativo reconoce la singularidad de la función de representación internacional, la movilidad geográfica y la necesidad de formación especializada, justificando un tratamiento legal específico dentro del sistema de empleo público.

En el ámbito de las iniciativas legislativas, se registran diversos proyectos de ley orientados a crear la carrera del serenazgo municipal, los cuales buscan establecer un marco normativo propio para quienes desarrollan funciones de apoyo a la seguridad ciudadana en el ámbito local. Estas propuestas parten del reconocimiento de que la naturaleza preventiva y operativa del serenazgo requiere reglas claras sobre profesionalización, derechos laborales y condiciones de trabajo.

En conjunto, estos antecedentes evidencian que el Congreso de la República ha optado por establecer regímenes sectoriales cuando la actividad laboral presenta características objetivamente diferenciadas. El servicio de seguridad privada comparte elementos comunes con los regímenes antes citados, tales como exposición a riesgo, prestación en entornos vinculados a la seguridad y necesidad de capacitación permanente, lo que sustenta la viabilidad de un marco normativo laboral específico que fortalezca la protección del trabajador y la calidad del servicio prestado.

III. PROPUESTA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa propone establecer un marco normativo específico que regule el sistema remunerativo y de compensaciones económicas de los trabajadores del servicio de seguridad privada, reconociendo las condiciones particulares bajo las cuales desarrollan sus labores y la importancia de la función que desempeñan en la protección de personas, bienes e instalaciones. La propuesta parte de una realidad evidente: si bien estos trabajadores se encuentran comprendidos dentro de los regímenes laborales vigentes, no existe actualmente una regulación especializada que establezca criterios uniformes respecto a las compensaciones derivadas de los riesgos, horarios y modalidades propias de la actividad.

El proyecto busca garantizar una retribución justa, suficiente y proporcional a la naturaleza del servicio prestado, fortaleciendo la protección de los derechos económicos de los trabajadores del sector mediante la regulación de los componentes remunerativos, las compensaciones especiales, las condiciones de pago y los mecanismos de supervisión y fiscalización. En esencia, la iniciativa procura dotar de mayor transparencia y seguridad jurídica a la relación laboral, evitando prácticas que históricamente han afectado la adecuada percepción de ingresos por parte de los trabajadores de seguridad privada.

Asimismo, la propuesta incorpora principios rectores como la suficiencia remunerativa, la intangibilidad de la remuneración, la equidad salarial, la proporcionalidad, la transparencia y la irrenunciabilidad de los derechos económicos. Estos principios constituyen criterios interpretativos que orientan la aplicación de la norma y garantizan que las compensaciones económicas respondan efectivamente a las condiciones reales de prestación del servicio.

La iniciativa también fortalece los mecanismos de control y fiscalización a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, estableciendo obligaciones específicas para los empleadores y regulando la responsabilidad solidaria de las entidades usuarias cuando participen en incumplimientos que afecten los derechos económicos de los trabajadores.

La implementación de la norma se realizará mediante el aprovechamiento de las competencias institucionales ya existentes y de los sistemas de fiscalización laboral vigentes, sin generar nuevas estructuras administrativas ni demandar recursos adicionales al Estado. De esta manera, el proyecto busca consolidar un régimen de compensaciones claro, uniforme y efectivo que contribuya a mejorar las condiciones

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La propuesta normativa no genera gasto adicional al Tesoro Público, debido a que su implementación se sustenta en el fortalecimiento de competencias y mecanismos ya existentes dentro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del sistema de inspección laboral. El uso de capacidades institucionales instaladas permite ejecutar acciones de supervisión, difusión y fiscalización sin la creación de nuevas entidades ni estructuras administrativas, lo que resulta consistente con los principios de eficiencia del gasto público y gestión por resultados promovidos por el Estado peruano (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2022; MTPE, 2024).

Desde la perspectiva de la ciudadanía, la regulación sectorial contribuye a mejorar la calidad del servicio de seguridad privada mediante la formalización de la relación laboral, el acceso a capacitación continua y la estandarización de condiciones mínimas de trabajo. La evidencia internacional indica que la profesionalización de servicios intensivos en vigilancia y protección reduce riesgos operativos y fortalece la confianza pública en los sistemas complementarios de seguridad, generando externalidades positivas sobre la convivencia social y la prevención del delito (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020; Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2022).

Para el Estado, la iniciativa reduce costos asociados a la informalidad, tales como litigios laborales, evasión de aportes a la seguridad social y mayores cargas administrativas derivadas de conflictos individuales y colectivos. El fortalecimiento de la formalización laboral incrementa la base contributiva de los sistemas de salud y pensiones, mejora la recaudación y optimiza la eficiencia de la fiscalización, lo que se alinea con los objetivos de sostenibilidad fiscal y ampliación de la protección social (MEF, 2023; CEPLAN, 2023).

En relación con los trabajadores, el establecimiento de estándares mínimos homogéneos genera beneficios directos en estabilidad contractual, acceso efectivo a seguridad social, protección frente a riesgos laborales y reconocimiento expreso de derechos fundamentales en el entorno de trabajo. El acceso a condiciones laborales dignas se asocia con mejoras en productividad, reducción de rotación y fortalecimiento del empleo formal, elementos que inciden positivamente en el desarrollo económico y en la cohesión social (INEI, 2024; OIT, 2019).

Cuadro Comparativo de beneficios del Proyecto de Ley

Actor	Situación actual	Beneficios con la propuesta legislativa	Impacto esperado
Ciudadanía	Servicios de seguridad prestados bajo condiciones laborales heterogéneas y con niveles variables de capacitación.	Personal formalizado, con acceso a capacitación y estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.	Mejora de la calidad del servicio, mayor confianza pública y reducción de riesgos operativos (OIT, 2020).
Estado	Altos costos asociados a informalidad laboral, evasión de aportes y conflictos laborales recurrentes que demandan intervención administrativa y judicial.	Uso de capacidades institucionales existentes para fiscalización, ampliación de la base contributiva y reducción de litigiosidad laboral.	Optimización del gasto público, mayor sostenibilidad de los sistemas de protección social y fortalecimiento de la formalización laboral (MEF, 2023; CEPLAN, 2023).
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Dificultades para supervisar un sector con reglas dispersas y criterios inspectivos no uniformes.	Marco sectorial claro que facilita la fiscalización y estandariza criterios de inspección.	Incremento de eficacia inspectiva y mejor cumplimiento normativo (MTPE, 2024).
Empresas de seguridad privada	Competencia basada, en algunos casos, en reducción de costos laborales y prácticas heterogéneas de contratación.	Establecimiento de estándares homogéneos que promueven competencia leal y seguridad jurídica.	Mayor estabilidad contractual y mejora de reputación del sector (BID, 2022).
Agentes de seguridad privada	Precariedad contractual, jornadas extensas y acceso irregular a beneficios	Reconocimiento expreso de derechos laborales, acceso efectivo a seguridad social, capacitación y	Mayor estabilidad laboral, reducción de rotación y mejora de productividad (INEI, 2024; OIT, 2019).

	sociales y seguridad social.	condiciones dignas de trabajo.	
--	------------------------------	--------------------------------	--

Matriz de Impacto Regulatorio Ex Ante

La matriz de impacto regulatorio evidencia que la propuesta legislativa produce beneficios netos verificables sin generar cargas fiscales adicionales. La intervención normativa fortalece la formalización laboral, mejora el cumplimiento de estándares mínimos de trabajo y reduce la conflictividad sectorial, lo que incide positivamente en la eficiencia de la fiscalización estatal y en la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

Asimismo, el análisis comparado de indicadores proyectados permite anticipar mejoras progresivas en la calidad del servicio de seguridad privada, en la estabilidad laboral de los agentes y en la competencia empresarial basada en el cumplimiento normativo. En ese sentido, la iniciativa presenta una relación costo–beneficio favorable y coherente con los objetivos de empleo digno, productividad y fortalecimiento institucional promovidos por la política pública nacional.

Matriz de Impacto Regulatorio Ex Ante

Dimensión	Línea de base (situación actual)	Cambio normativo propuesto	Indicadores verificables	Impacto esperado (corto y mediano plazo)	Fuente de verificación
Formalización laboral	Persistencia de informalidad superior al 50 % en servicios intensivos en mano de obra.	Reconocimiento expreso de relación laboral y obligaciones del empleador.	% de agentes con contrato registrado; afiliación a EsSalud y sistema pensionario.	Incremento progresivo de trabajadores formalizados y ampliación de cobertura de protección social.	INEI (2024); MTPE (2024)
Cumplimiento de jornada y beneficios	Alta incidencia de infracciones en jornada, CTS, gratificaciones y descansos.	Establecimiento de estándares mínimos obligatorios sectoriales.	Número de infracciones detectadas por SUNAFIL; reducción de sanciones recurrentes.	Disminución de incumplimientos y mayor predictibilidad contractual.	SUNAFIL (2023); MTPE (2024)
Calidad del servicio de seguridad	Capacitación heterogénea y limitada continuidad formativa.	Incorporación de capacitación como derecho y obligación funcional.	Horas promedio de capacitación anual por agente.	Mejora de desempeño operativo y reducción de incidentes laborales.	MTPE (2024); OIT (2020)
Costos fiscales	Uso de estructuras existentes con presión administrativa por conflictos laborales.	Implementación con capacidades institucionales ya instaladas.	Gasto público adicional anual.	Neutralidad fiscal y optimización de recursos de supervisión.	MEF (2022)
Conflictividad laboral	Alta rotación y controversias por beneficios sociales.	Claridad normativa sobre derechos irrenunciables y relación laboral directa.	Número de procesos administrativos y judiciales en materia laboral sectorial.	Reducción progresiva de litigiosidad y costos asociados.	Poder Judicial; MTPE (2024)
Competencia empresarial	Diferencias de costos laborales generan competencia desleal.	Estándares homogéneos obligatorios para todas las empresas.	Variación en precios de mercado y cumplimiento normativo sectorial.	Mejora de competencia basada en calidad del servicio y no en reducción de derechos.	BID (2022)

V. EFECTO SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa resulta compatible con la Constitución Política del Perú al desarrollar el contenido esencial del derecho al trabajo digno, la igualdad de oportunidades y la protección de la persona que presta servicios subordinados. El Tribunal Constitucional ha establecido que los derechos laborales poseen carácter irrenunciable y que el Estado tiene el deber de asegurar condiciones que eviten prácticas que vacíen de contenido la protección constitucional del trabajador (STC N.º 2906-2002-AA/TC). Esta orientación jurisprudencial respalda la adopción de un marco sectorial que precise estándares mínimos exigibles en un ámbito caracterizado por riesgos permanentes y asimetrías contractuales (Tribunal Constitucional del Perú, 2003).

El proyecto se articula de manera coherente con el régimen laboral de la actividad privada previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, al precisar reglas específicas sin alterar los derechos generales ya reconocidos. Asimismo, complementa la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, al incorporar la identificación y control de riesgos propios del servicio de vigilancia, y se integra con la Ley N.º 28879 en lo referido al funcionamiento administrativo del sector de seguridad privada, sin generar contradicciones normativas ni duplicidad de competencias (Congreso de la República, 2011).

La propuesta se alinea con las políticas nacionales orientadas a promover empleo formal, productividad y protección social, al fortalecer la fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales y consolidar la seguridad jurídica en las relaciones de trabajo. Esta armonización normativa contribuye a la coherencia del sistema jurídico laboral y refuerza la capacidad del Estado para garantizar el respeto efectivo de derechos fundamentales en sectores intensivos en mano de obra (CEPLAN, 2023).

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La propuesta legislativa se vincula con la Política de Estado N.º 14, orientada a promover el acceso al empleo pleno, digno y productivo, al establecer un marco normativo sectorial que garantiza condiciones laborales adecuadas, respeto de derechos fundamentales y formalización progresiva en el servicio de seguridad privada. Asimismo, se relaciona con la Política de Estado N.º 11, que promueve la igualdad de oportunidades sin discriminación, en tanto la iniciativa busca asegurar que los agentes de seguridad privada accedan en condiciones equitativas a beneficios laborales, protección social y trato digno en el entorno de trabajo.

De igual forma, el proyecto contribuye al cumplimiento de la Política de Estado N.º 24, relativa a la afirmación de un Estado eficiente y transparente, al fortalecer los mecanismos de supervisión y fiscalización laboral mediante reglas claras y homogéneas para un sector con amplia presencia nacional. Esta articulación institucional permite mejorar la eficacia de la intervención pública y reducir espacios de informalidad o incumplimiento normativo.

Finalmente, la iniciativa guarda relación con la Política de Estado N.º 7, referida a la erradicación de la violencia y el fortalecimiento de la seguridad ciudadana, dado que la profesionalización y estabilidad laboral de los agentes de seguridad privada incide en la calidad del servicio complementario que brindan a la protección de personas, bienes e instalaciones. En ese sentido, la propuesta contribuye a la cohesión social y al fortalecimiento de entornos seguros mediante la mejora de estándares laborales y operativos del sector.

VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa se encuentra alineada de manera directa con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024–2025, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso de la República y publicada en el Diario Oficial El Peruano. Dicho instrumento constituye el marco de planificación y priorización del trabajo parlamentario, y otorga especial relevancia a las iniciativas vinculadas con la protección de derechos fundamentales, la formalización laboral y el fortalecimiento institucional en sectores estratégicos de la economía nacional.

En particular, el proyecto de ley que establece el marco general del servicio de seguridad privada se vincula con el Objetivo II: Equidad y Justicia Social, en lo referido a la promoción del empleo digno y la garantía efectiva de derechos laborales. Dentro de este eje, la Agenda Legislativa prioriza propuestas orientadas a reducir la informalidad, fortalecer la inspección del trabajo y mejorar las condiciones laborales en actividades con alta incidencia social. La regulación sectorial del régimen aplicable a los agentes de seguridad privada constituye una medida coherente con dichos lineamientos, en tanto establece estándares homogéneos de protección y contribuye a cerrar brechas de tutela laboral en un sector de alcance nacional.

Asimismo, la iniciativa guarda relación con el Objetivo V: Estado eficiente, transparente y descentralizado, en la medida en que propone mecanismos normativos que fortalecen la supervisión administrativa y la articulación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las entidades competentes en materia de seguridad privada. La delimitación clara de obligaciones laborales y estándares mínimos facilita la fiscalización, mejora la calidad regulatoria y reduce la litigiosidad, objetivos que se encuentran comprendidos en las líneas de acción de modernización del Estado previstas en la Agenda Legislativa vigente.

Finalmente, el proyecto se vincula con los ejes parlamentarios relacionados con seguridad ciudadana y orden interno, dado que la profesionalización y estabilidad laboral de los agentes de seguridad privada incide en la calidad del servicio que prestan como complemento a la seguridad pública. En consecuencia, la propuesta no solo responde a una necesidad sectorial específica, sino que se inserta de manera coherente en las prioridades legislativas del período 2024–2025, reforzando la articulación entre empleo digno, institucionalidad y protección de la ciudadanía.

VIII. REFERENCIAS

Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). *Seguridad privada y regulación laboral en América Latina*.

CEPLAN. (2023). *Plan Estratégico de Desarrollo Nacional actualizado*.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Empleo e informalidad laboral en el Perú*.

Ley N.º 30709. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Ley N.º 31047. Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Informes de fiscalización laboral sector servicios*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Normas internacionales del trabajo y derechos laborales*.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Condiciones de trabajo en el sector de seguridad privada*.

Principio de irrenunciabilidad de derechos. (s. f.). Jurisprudencia del Tribunal Constitucional STC N.º 2906-2002-AA/TC.

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil. (2023). *Registro nacional de empresas y agentes de seguridad privada*.