

Los cambios al Seguro de Vida Ley



César Puntriano Rosas
Abogado
laboralista

Como se recordará, por D. U. N° 044-2019 el Poder Ejecutivo modificó la obligatoriedad de la contratación del Seguro de Vida Ley, estableciéndola desde el primer día de labores. La vi-

gencia de dicho cambio estaba condicionada a la emisión de una norma reglamentaria, lo cual ocurrió el 11 de febrero del 2020, con la entrada en vigor del D. S. N° 009-2020-TR. Entonces, desde el 12 de febrero del 2020 es obligatorio contratar ese seguro para todo trabajador y, desde el 1 de enero de este año la cobertura es total, es decir, comprende las contingencias de fallecimiento natural, a causa de un accidente o invalidez total o

permanente. El Seguro de Vida Ley, regulado por el D. Leg. N° 688 (modificado por la Ley N° 29549) y previsto en favor de los trabajadores en planilla, es un seguro colectivo que cubre contingencias extraordinarias que puedan ocurrir al trabajador, como las señaladas. En dichos casos, la compañía aseguradora, con la que se contrate la póliza, abonará al trabajador o a sus beneficiarios declarados ante el empleador (cónyuge o conviviente sin impedimento matrimonial, hijos, a falta de estos, padres y hermanos menores de 18 años) un importe equivalente a 16 o 32 remuneraciones asegurables, respectivamente. Las remuneraciones asegurables

Desde el 12 de febrero del 2020 resulta obligatorio contratar el seguro para todo trabajador.

para el pago del capital o póliza están constituidas por las percibidas habitualmente por el trabajador hasta el tope de una remuneración máxima asegurable fijada para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. En la actualidad, la remuneración tope para calcular la prima o el beneficio económico es de 10,043.52 soles, con vigencia hasta el

30 de junio del 2021, pues su actualización es trimestral. El D. S. N° 009-2020-TR precisó que la empresa que contrate servicios de intermediación laboral o tercerización responderá de manera solidaria con el empleador (contratista) si este no contrata la póliza del seguro de vida, no paga las primas, o si ocurre el fallecimiento o invalidez total y permanente del trabajador destacado o desplazado y este no está cubierto por el seguro de vida pese a tener derecho a ello. En este último caso, la responsabilidad comprende el pago directo del beneficio señalado (16 o 32 remuneraciones), según corresponda. Recientemente, ha entrado en vigor la Ley N° 31149 que modifica la normati-

va sobre la continuación facultativa con la póliza del Seguro de Vida Ley luego del cese de manera más favorable al trabajador, ampliando el plazo para que este opte por mantener el seguro de 30 a 60 días, luego de la culminación de su vínculo laboral. El extrabajador asegurado pagará la prima en el período de su elección, es decir, mensual, trimestral, semestral o anual. La norma precisa que la prima que fije la compañía de seguros no será superior a la que abonaba el empleador antes del cese de la relación laboral. Se suprime la disposición que establecía que dicha póliza de seguro se extinguía si el asegurado adquiría otra póliza de vida obligatoria. Tomemos nota de los cambios.