Notas laborales sobre el seguro de vida ley



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral. Este seguro, regulado en el D. Leg. 688 y conocido como el "vida ley", consiste en una póliza colectiva que otorga cobertura mediante el pago de indemnizaciones cuando se presentan alguno de los supuestos siguientes: (a) Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios 16 remuneraciones mensuales; (b) Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente se abonará a los beneficiarios 32 remuneraciones mensuales; (c) Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará 32 remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente. Las remuneraciones asegurables para el pago del capital están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de aumentos u otros motivos, hasta el tope de la remuneración máxima, fijada para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. Ahora dicho tope asciende a S/ 12,184.88 durante el trimestre julio-setiembre 2025. El seguro de vida se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321 del Código Civil y de los descendientes; solo a falta de estos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de 18 años. Para ello, el trabajador deberá entregar a su empleador una declaración jurada, con firma legalizada notarialmente, o por el juez de paz a falta de notario, sobre los beneficiarios del seguro de vida, así como los cambios que puedan ocurrir. Si el empleador no cumple con tomar el seguro de vida y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios las indemnizaciones señaladas antes, sin perjuicio de la multa que impondría Sunafil.

Existe también la obligación del empleador de registrar la póliza del seguro de vida, así como datos adicionales en el Registro Obligatorio de Contratos del Seguro Vida Ley, no hacerlo es una omisión formal sancionable con multas por Sunafil. Sobre esta obligación, el Ministerio de Trabajo ha emitido un comunicado señalando que el registro puede realizarse de manera masiva. Y, en caso culmine el vínculo laboral del trabajador asegurado, este puede optar por mantener su seguro de vida, para lo cual, dentro de los 60 días calendario siguientes al término de la relación laboral debe solicitarlo por escrito a la empresa aseguradora y efectuar el pago de la prima, en el periodo de su elección (mensual, trimestral, semestral o anual), la misma que se calcula sobre el monto de la última remuneración percibida. La empresa de seguros suscribe un nuevo contrato con el trabajador, fijando una prima que no puede ser superior a la que abonaba el empleador antes del cese de la relación laboral, extendiéndose una póliza de vida individual con vigencia y pago anual renovable. A tomar nota de las principales obligaciones sobre el seguro de vida ley.