Nuevas pautas sobre el seguro de vida ley

Lima, martes 6 de abril de 2021

Alerta Legal Laboral

NUEVAS PAUTAS SOBRE EL SEGURO DE VIDA LEY

Por Ley 31149, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31 de marzo de 2021 y que rige desde el 01 de abril de 2021, se han modificado algunas normas sobre el seguro de vida ley contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (arts. 9 y 18).

¿En qué consiste la precisión hecha sobre las remuneraciones asegurables?

La regulación actual dice que las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza 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 incrementos u otros motivos, hasta el tope de la remuneración máxima, establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones.

Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses. La novedad consiste en precisar que dicho promedio es ahora de las remuneraciones “percibidas en los últimos meses”, así genéricamente.

Se ha eliminado la referencia a “tres” meses, pero no se indica cuántos últimos meses, lo que tendrá que precisar el Poder Ejecutivo en el plazo de 60 días útiles para modificar el Reglamento del Decreto Legislativo N° 688. La Ley ha generado una imprecisión antitécnica e innecesaria, que generará muchos problemas operativos hasta que el Gobierno realice la precisión respectiva.

¿En qué consiste la precisión hecha sobre mantener el trabajador su seguro de vida después del cese en el empleo?

La regulación actual dice que, en caso de cese del trabajador asegurado, éste puede optar por mantener su seguro de vida; para lo cual, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al término de la relación laboral, debe solicitarlo por escrito a la empresa aseguradora y efectuar el pago de la prima, la misma que se calcula sobre el monto de la última remuneración percibida, hasta el tope de la remuneración máxima asegurable.

La primera novedad es que el plazo de 30 días se ha ampliado a 60 días calendario, siempre luego de concluida la relación laboral. La segunda novedad es que la prima puede ser pagada a elección del trabajador de manera mensual, trimestral, semestral o anual. La tercera novedad es que la prima se debe calcular solo sobre la última remuneración percibida, ya no hasta el tope de la remuneración máxima asegurable.

La empresa de seguros suscribe un nuevo contrato con el trabajador sujeto a la prima que acuerden las partes contratantes, extendiéndole una póliza de vida individual con vigencia anual renovable.

Otra novedad consiste en que la prima no puede ser superior a la que abonaba el empleador antes del cese de la relación laboral.

El seguro contratado mantiene su vigencia siempre y cuando el asegurado cumpla con cancelar la prima dentro del plazo que establece la póliza de seguros. La vigencia de la póliza termina si el asegurado adquiere otra póliza de vida obligatoria.

La última novedad consiste en que la vigencia del seguro se extiende de acuerdo al plazo que fija la Ley N° 29946, Ley del Contrato de Seguro (plazo de un año a menos que se pacte un plazo distinto), y que la empresa de seguros debe mantener las mismas condiciones del contrato de seguro que tenía el asegurado mientras estaba laborando.

Esto va a desincentivar que las compañías aseguradoras ofrezcan la continuidad de tales seguros de vida a los extrabajadores o, lo que es peor, incrementar el costo de la póliza de seguro de vida asumida por los empleadores.