

Cambios en el seguro de vida Ley para los trabajadores

Dado el incremento en el número de accidentes de trabajo reportados ante el **Ministerio de Salud (Minsa)**, resulta indispensable establecer medidas que garanticen las labores en condiciones seguras y la búsqueda de cero accidentes.

Es por ello que, el pasado 30 diciembre del 2019, se emitió un Decreto de Urgencia (DU) que plantea cambios drásticos para mejoras laborales.

Uno de los cambios hace referencia a la **Ley General de Inspección del Trabajo**, planteando el cierre temporal de una unidad económica o la paralización inmediata, debido a inobservancia de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, esto sin afectar las remuneraciones y los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo, amparándose en el artículo 168-A del Código Penal, se establece la pena privativa de la libertad a determinados representantes de la empresa en cuestión por inobservancia a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que van desde los tres hasta los seis años, en caso de accidente laboral con lesión grave; y de entre cuatro a ocho años, en caso de muerte del trabajador.

Además de estos importantes cambios, este DU incorpora también el derecho del trabajador a contar con un **seguro de Vida Ley** a cargo de su empleador desde el primer día de inicio de la

relación laboral.

Recordemos que este seguro era obligatorio recién para el trabajador después del cuarto año de pertenecer a la planilla del empleador.

Las coberturas del **seguro de Vida Ley** son la muerte natural, muerte accidental, invalidez total y permanente, cada una con un monto determinado de cobertura desde los 16 sueldos hasta los 32, en caso de muerte accidental e invalidez total y permanente.

En ese sentido, el mercado de seguros da la opción al empleador de asegurar la totalidad de la remuneración del trabajador o asegurarlo por el tope de ley (alrededor de S/ 9.700 y se ajusta trimestralmente).

Aprovechemos esto como un beneficio y un diferenciador que nos permita cuidar los talentos dentro de nuestra empresa.

Debemos tener en consideración que la norma indica que, de producirse alguna eventualidad con el trabajador, en donde aplique el **seguro de Vida Ley** y este no lo tenga contratado, es el empleador quien asume el rol de aseguradora pagando el beneficio correspondiente.

Incluso, este incumplimiento es catalogado como una infracción GRAVE y, según el número de trabajadores afectados, podemos estimar una sanción que puede ser mayor a 26 UIT si la no

contratación de este seguro afecta a más de 1.000 trabajadores.

Este seguro llevado correctamente suma al paquete de seguros más conocido como los Employee Benefits, ayudándonos a tener operaciones más seguras, trabajadores protegidos, y por supuesto, una fuerza laboral a gusto con su empleador.