La obligatoriedad de los seguros de vida ley desincentiva contratar adultos mayores, ¿qué hacer?

Boletín N°:

Jun 25, 2024 PERU

EI seguro de vida ley (SVL) es aquel que el empleador debe contratar obligatoriamente en favor de todos sus trabajadores desde el inicio de la relación laboral, el cual debe mantenerse hasta el final de esta. El SVL otorga una compensación económica a los beneficiarios (cónyuge o conviviente y descendientes o, a falta de estos, padres y hermanos menores de 18 años) de un trabajador en caso de fallecimiento o invalidez total permanente de este, independientemente de si ello se produjo durante la jornada laboral o fuera de ella.

Sin embargo, la contratación del SVL representa un problema cuando se trata de trabajadores de 70 años en adelante, dado que las aseguradoras no están dispuestas a darles cobertura, debido al alto riesgo que representaría asegurarlos. En ocasiones, los trabajadores a partir de los 65 años también se ven afectados.

De esta forma, las aseguradoras estarían incurriendo en un supuesto de discriminación, toda vez que estarían eligiendo no brindar un seguro a un sector de trabajadores por razón de su edad. Cabe señalar que el no contar con el SVL afecta al derecho a la seguridad social de los trabajadores septuagenarios, el mismo que se encuentra reconocido en el artículo 10° de la Constitución Política del Perú. Así, bajo la seguridad social, se proporciona a los individuos y a sus hogares la protección y el acceso a la asistencia médica, y se garantiza la seguridad del ingreso económico en casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, pérdida del sostén de familia, etc.

Es importante señalar que al verse impedidos de contratar un SVL para sus trabajadores de 70 años a más, los empleadores se están exponiendo a multas que, dependiendo del tamaño de la compañía y del número de trabajadores afectados, podrían variar entre S/566.50 hasta S/134,518.

De acuerdo con el último informe estadístico elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), publicado en el 2023, durante el 2022 la Sunafil realizó 692 inspecciones en torno al SVL. Asimismo, actualmente, el ente fiscalizador, en aras de prevenir incumplimientos laborales, viene enviando cartas disuasivas relacionadas con el SVL, que deben ser respondidas a efectos de evitar el inicio de procedimientos inspectivos.

Por si esto fuera poco, recientemente el Congreso de la República aprobó el Proyecto

de Ley 1505/2021-CR, Ley que faculta extender el cese por límite de edad del trabajador, el cual plantea que la jubilación obligatoria y automática sea a partir de los 75 años. De otro lado, se debe tener en cuenta que la expectativa de vida en Perú se ha incrementado en los últimos años y la tendencia es que siga en aumento. De hecho, ya se viene comentando la posibilidad de aumentar la edad de jubilación de 65 a 70 años.

Todo ello irremediablemente generará que el problema comentado se agrande. De acuerdo con las estadísticas recogidas en el Anuario Estadístico Sectorial 2022 del MTPE, hay más de 85,000 trabajadores mayores de 65 años en las empresas formales.

¿Qué se puede hacer en este escenario? Para empezar, tanto la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) como el MTPE deberían determinar y establecer las opciones que tienen los empleadores cuando las aseguradoras no otorguen el SVL a trabajadores de la tercera edad; o definir si, de no ser posible, este comportamiento es sancionable. Sobre este punto, es importante recordar que el Estado no solo reconoce el derecho a la seguridad social a todo ciudadano, sino que también garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas, supervisando su eficaz funcionamiento.

Por el momento y a efectos de cuestionar y/o evitar las sanciones y multas de la autoridad de trabajo, los empleadores deberán contar con todos los cargos de las negativas a brindar el SVL a los trabajadores de la tercera edad por parte de las aseguradoras.

Pensar en la contratación de un seguro de vida privado sería una opción en tanto la cobertura sea similar o mayor al SVL; sin embargo, ello no solo supondría un gasto superior para el empleador, sino que la aceptación de esta medida igual dependerá de la evaluación por parte de Sunafil en caso de una fiscalización.

Lo antes mencionado hace que sea muy complicado y, por tanto, menos atractivo contratar o mantener en planilla a una persona de la tercera edad, dificultando aún más las expectativas laborales para este grupo etario.

Las alternativas expuestas en este artículo son soluciones temporales. Abordar este reto exige un trabajo multisectorial, con la participación del MTPE, el Ministerio de Salud, la SBS, los gremios empresariales, las aseguradoras, entre otros. El conocimiento de cada uno de estos actores, así como la voluntad de diálogo, será fundamental para llegar a medidas sensatas y viables.

Fuente

Fuente: Gestión

Enlace:
https://gestion.pe/opinion/empleo-desempleo-la-obligatoriedad-de-los-seguros-de-vida-ley-desincentiva-contratar-adultos-mayores-que-hacer-noticia/