Seguro de Vida Ley: una revisión normativa y técnica

Boletín N°:

Abr 14, 2026 PERU

En las últimas semanas, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) ha reforzado la difusión del Seguro de Vida Ley, destacando su importancia como un beneficio obligatorio para los trabajadores del sector privado. Parte de esta difusión se ha dado mediante publicaciones informativas en redes sociales, donde la SBS ha puesto énfasis en explicar este seguro.

El Seguro de Vida Ley es un seguro obligatorio que el empleador debe contratar desde el inicio de la relación laboral, según el Decreto Legislativo N.º 688. Su función es otorgar una protección económica a los dependientes del trabajador ante eventos de muerte natural, muerte accidental o invalidez total y permanente. Las indemnizaciones ascienden a 16 remuneraciones para muerte natural y 32 remuneraciones para muerte accidental o invalidez.

El marco de beneficiarios prioriza al cónyuge o conviviente legalmente reconocido y a los hijos del trabajador. A falta de estos, los padres y hermanos menores de edad acceden a la indemnización. La Declaración Jurada de Beneficiarios, con firma legalizada, es fundamental para la gestión del pago.

Desde el punto de vista técnico, el cálculo de la indemnización se realiza sobre la remuneración asegurable, con un tope máximo definido trimestralmente por la SBS. Este límite introduce estabilidad actuarial.

Un cambio reciente relevante proviene del Decreto Supremo 003-2025-TR, que permite a los extrabajadores mantener su seguro si lo solicitan dentro de los 60 días posteriores al cese. Esta disposición, derivada de la Ley 31149, amplía la protección social y obliga a las aseguradoras a evaluar nuevas dinámicas de riesgo.

La Resolución SBS N.º 3299-2022 aprobó el Reglamento de Aspectos Actuariales del Seguro de Vida Ley, que establece lineamientos técnicos para la tarificación, constitución de reservas y administración de riesgos. El reglamento especifica que las aseguradoras deben constituir reservas técnicas diferenciadas para trabajadores y extrabajadores, considerando la evolución del contrato desde un seguro grupal temporal hasta un seguro individual de vida entera.

Un elemento clave es que la prima cobrada a los trabajadores activos debe incluir el costo futuro asociado a los extrabajadores que continúan con el seguro. La ley establece que la prima del extrabajador no puede exceder la que pagaba el empleador,

lo cual genera un déficit natural que debe ser anticipado actuarialmente.

El reglamento obliga a modelar variables técnicas como tasas de rotación laboral, mortalidad, invalidez, persistencia, tasas de descuento, gastos de administración e inflación. Este enfoque convierte al Seguro de Vida Ley en un producto híbrido que combina características de seguros de corto y largo plazo. Asimismo, la Reserva por Insuficiencia de Primas debe incorporar el costo futuro asociado a las coberturas de extrabajadores, fortaleciendo la solvencia técnica.

A nivel internacional, el reporte “A Global Look at Benefits” de KPMG evidencia que los seguros de vida e invalidez son estándares comunes en Europa, Asia y América. En muchos países, los empleadores financian la totalidad de estos beneficios, lo cual se alinea con el diseño peruano. Además, existen tendencias globales como mayor digitalización, estandarización de beneficios, mayor soporte a la salud mental y el bienestar, y la incorporación de criterios ESG.

El Seguro de Vida Ley se encuentra alineado con estos estándares internacionales, destacando por su simplicidad y claridad en el cálculo de coberturas. Las tendencias globales sugieren que el mercado peruano podría complementar este seguro con beneficios adicionales orientados al bienestar integral.

Fuente

Fuente: KPMG

Enlace:
https://kpmg.com/pe/es/home/media/press-releases/2026/04/seguro-de-vida-ley.html