



SE PUBLICA NORMA QUE UNIFICA EL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES

El día de hoy, miércoles 25 de noviembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 354-2020-EF, mediante el cual se aprueba el Reglamento Unificado de las Normas Legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) integrando sus normas reglamentarias.

La referida norma busca regular y flexibilizar todos los requisitos y procedimientos relacionados al SNP y se aplica para los afiliados, pensionistas, beneficiarios y trasladados al SNP del Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Las principales modificaciones son las siguientes:

1. **Retorno al SNP:** Se ha incluido como causal de retorno al SNP el caso de desafiliación a dicho sistema por una indebida, insuficiente y/o inoportuna información por parte de la AFP o de la administración pública, sin plazo de prescripción. Dicha causal se encontraba regulada únicamente en un precedente vinculante del Tribunal Constitucional.

También se han incluido reglas especiales de incorporación que se encontraban reguladas en Resoluciones especiales de la SBS.

2. **Periodos de aportes exigidos:** En caso el afiliado no complete el periodo de aportes exigido para acceder a una prestación, se puede completar dicho periodo con un **préstamo previsional**, hasta por un máximo de treinta y seis (36) meses de aportes. De igual forma, si el afiliado no completa el periodo de aportes exigido, puede completarlo con el pago de las unidades de aportes pendientes, hasta por un máximo de treinta y seis meses (36), siempre que lo haga en una sola armada.

También, en caso el afiliado tenga sesenta y cinco (65) años de edad y le falten hasta treinta y seis (36) unidades de aporte para completar los previstos para tener una pensión de jubilación, puede obtener la misma con cargo a ser descontada de la pensión obtenida.

3. **Medios probatorios idóneos para acreditar aportes obligatorios:** El afiliado que no contase con la documentación sustentatoria para acreditar el periodo de aportes suficiente, puede presentar una Declaración Jurada, para que se le reconozca un periodo de setenta y dos (72) unidades de aportes, o seis (6) años. Adicionalmente a la Declaración Jurada, debe presentar documento que acredite la existencia de vínculo laboral con su empleador.

4. Bonificaciones y beneficios adicionales regulados: Se ratifican las siguientes bonificaciones y beneficios a favor de los pensionistas:

- Bonificación permanente de hasta 25% de la pensión a los beneficiarios de pensión de viudez que tengan setenta (70) años de edad o más. El monto resultante de la pensión más la bonificación, no debe exceder S/ 415.00.
- Bonificación extraordinaria a los beneficiarios de pensión de viudez que tengan sesenta y cinco (65) años de edad al 21 de diciembre del 2017. El monto de la bonificación es de S/ 100.00.
- Beneficio complementario a favor de pensionistas mineros, metalúrgicos y siderúrgicos. Se les otorga este beneficio en una sola oportunidad al año y es ascendente al resultado del promedio de las remuneraciones de los últimos 12 meses, menos el monto pensionario.
- Bonificación por edad avanzada a favor de pensionistas de vejez y jubilación que cumplen ochenta años de edad. El monto de la bonificación es del 25% de la pensión. Esta bonificación es pagada en 14 mensualidades, incluyendo pagos adicionales en julio y diciembre.

5. Mejora de la calidad de vida de los pensionistas: En la Sexta Disposición Complementaria Final, se encarga a la ONP realizar los esfuerzos suficientes para brindar servicios para mejorar la calidad de vida de sus pensionistas; entre ellos, asesorías permanentes y atender el servicio de pago de pensiones con entrega en el domicilio.

Para acceder a la norma completa haga clic [aquí](#).

FACILIDADES EN EL RECONOCIMIENTO DE ESTUDIOS ESCOLARES ENTRE LOS ESTADOS PARTES DEL MERCOSUR

El pasado 11 de noviembre de 2020, entró en vigencia el Protocolo de Integración Educativa y Reconocimiento de Certificados, Títulos y Estudios de Nivel Primario/Fundamental/Básico y Medio/Secundario entre los Estados partes del MERCOSUR y Estados Asociados (en adelante, el Protocolo). Dicho protocolo ha sido ratificado por el Perú, mediante Decreto Supremo N° 026-2020-RE, el pasado 11 de agosto de 2020.

Objetivo:

El Protocolo busca facilitar la movilidad escolar entre los países miembros, permitiendo establecer las equivalencias dentro de los sistemas educativos a fin de que los estudiantes puedan terminar sus estudios inconclusos o iniciar estudios superiores.

Reconocimiento de estudios:

Los Estados Partes reconocerán los estudios de nivel Primario, Fundamental, Básico y Medio y Secundario. A través de diplomas, títulos y certificados emitidos por las instituciones educativas públicas y privadas que cuenten con reconocimiento oficial del Estado Parte.

Los estudios incompletos serán reconocidos entre dichas partes para completar los estudios en el país receptor.

Tabla de equivalencias para el reconocimiento de estudios:

Los diversos grados de estudios se registran en una tabla de equivalencias que los Estados Partes podrán actualizar. Para acceder a la tabla haga clic [aquí](#).

SUNAFIL SE PRONUNCIA SOBRE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD TERMINAL DE FAMILIAR

Mediante Resolución de Intendencia N° 815-2020-SUNAFIL/ILM, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se ha pronunciado sobre los alcances del otorgamiento de licencia por enfermedad terminal de familiar, en virtud de la Ley N° 30012, "Ley que concede el derecho de licencia o trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave".

A continuación, los aspectos relevantes del referido pronunciamiento:

a) Hechos del caso:

- En virtud de la Ley N° 30012, una trabajadora solicitó los 7 días de licencia por enfermedad terminal de familiar, para lo cual adjuntó un certificado médico que daba cuenta de la enfermedad de su familiar (cáncer).
- Vencido el plazo de la licencia, aparentemente aprobada, la trabajadora solicitó una segunda licencia, en esta ocasión, a cuenta de descanso vacacional.
- La empresa rechazó la solicitud de la trabajadora porque el certificado médico no habría sido emitido por un médico autorizado (Médico Oncólogo), sino por un Gastroenterólogo Endoscopista. Dicha decisión no fue comunicada a la trabajadora.
- En tal sentido, sin haber comunicado a la trabajadora los motivos por los cuales rechazaba sus solicitudes, la empresa inició un procedimiento de despido en contra de la trabajadora por abandono de trabajo.

b) Análisis:

- Sobre el certificado médico: De acuerdo a la normativa vigente, el certificado médico es un documento emitido por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud, público o privado. En esa línea, SUNAFIL advierte que, la Ley N° 30012 no adiciona ni exige requisitos más allá de lo establecido en la Ley sobre el certificado médico, únicamente establece que el certificado médico debe ser emitido por el profesional de la salud autorizado, por lo que el certificado médico presentado por la trabajadora era suficiente, pues, acreditaba el estado de salud de su familiar.
- Sobre la licencia a cuenta de vacaciones: De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30012, en caso sea necesario otorgar días adicionales de licencia, el trabajador se encuentra en la facultad de solicitar licencia a cuenta de vacaciones. En tal sentido, la empresa deberá otorgarle una licencia a cuenta de descanso vacacional, de forma proporcional al récord vacacional acumulado. En caso de que no haya vacaciones pendientes de goce ni récord vacacional, la empresa se encuentra en la obligación de acreditarlo y a informarlo a la trabajadora.

SUNAFIL ACTUALIZA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS LABORALES

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, mediante la Resolución de Superintendencia N° 204-2020-SUNAFIL, ha dispuesto aprobar la versión N° 4 de la Directiva N° 002-2017/INII, "Servicio de Atención de Denuncias Laborales" (en adelante, la Directiva), aplicando los siguientes cambios:

Calificación célere:

Se ha reducido el plazo para calificar las denuncias laborales de 10 a 5 días hábiles.

Conciliación administrativa:

La nueva directiva no regula la obligatoriedad de la conciliación administrativa para el inicio de actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias.

Posibilidad de solicitar plazo ampliatorio para subsanar:

La Directiva regula la posibilidad de que los empleadores denunciados puedan solicitar plazo ampliatorio para cumplir lo dispuesto en las cartas disuasivas. La autoridad competente podrá otorgar hasta 5 días adicionales.

Es importante tener en cuenta que, no cumplir lo señalado en las cartas disuasivas no constituye acto infractor alguno; sin embargo, si originará la emisión de una Orden de Inspección.

Para acceder a la Directiva completa haga clic [aquí](#)

CONTACTOS

Cecilia Guzmán-Barrón

Socia

 cguzman@dlapiper.pe
 +511 616 1200

María Teresa Cuba

Asociado

 mcuba@dlapiper.pe
 +511 616 1200



www.dlapiper.pe

