



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

MARCO JURÍDICO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES DE LAS MUJERES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Gobierno del Perú

DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES DE LAS MUJERES

TEMARIO

I. CONDUCTAS INFRACTORAS

A. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

B. DERECHOS LABORALES DE LA MADRE TRABAJADORA:

- DESCANSO PRE Y POST NATAL
- PERMISO DE LACTANCIA
- USO DE LACTARIOS
- PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y NO RENOVACIÓN DE CONTRATOS

B. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

II. PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

III. CANALES DE ATENCIÓN





I. CONDUCTAS INFRACTORAS

NOCIONES PRELIMINARES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



1. A efectos de este Convenio, el término **discriminación comprende:**

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, **sexo**, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado **no serán consideradas discriminación**".

Artículo 1 del Convenio 111 de la OIT

Toda persona tiene derecho:

(...) **2. A la igualdad ante la ley.** Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera de otra índole.



Art. 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

Igualdad de
oportunidades sin
discriminación

Carácter irrenunciable de los
derechos reconocidos por la
Constitución y la ley

Interpretación favorable al trabajador en
caso de duda insalvable sobre el sentido de
una norma

Art. 2 y Art. 26 de la Constitución Política del Perú.

¿QUÉ ES DISCRIMINACIÓN?

Se entiende por discriminación, la **anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato**, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, **sexo**, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.



INFRACCIÓN MUY GRAVE

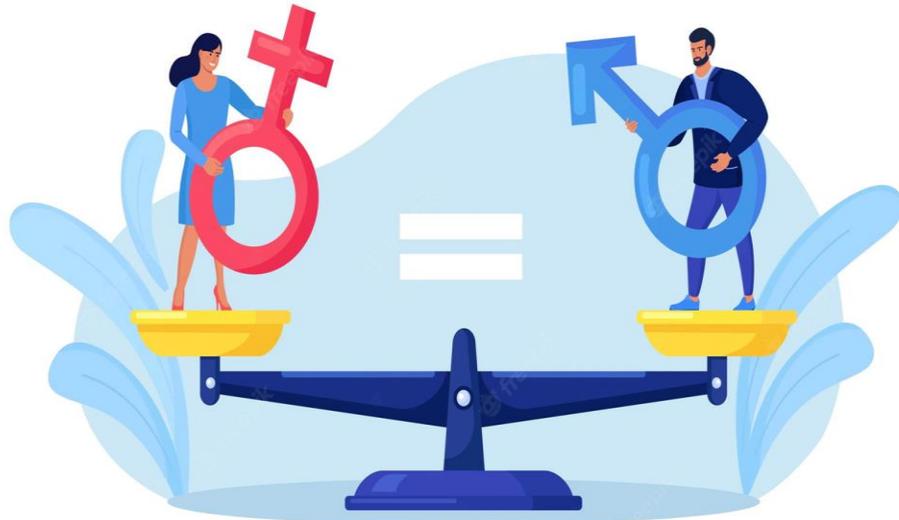
Artículo 25 del RLGIT

- 25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, **sexo**, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRE Y MUJERES

Para lograr esta igualdad, es importante:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos.



DERECHOS LABORALES DE LA MADRE TRABAJADORA



INFRACCIÓN MUY GRAVE

Artículo 25 del RLGIT

- 25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.



DESCANSO PRE Y POST NATAL

DESCANSO PRE Y POST NATAL



- Es derecho de la trabajadora gestante gozar de **49 días** de descanso **prenatal** y **49 días** de descanso **postnatal**.
- El goce de descanso **pre natal** podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante.

Comunicación: con una antelación no menor de 2 meses a la fecha probable del parto.

Si se adelanta el alumbramiento, los días de descanso prenatal se acumulan al descanso postnatal.

Si el alumbramiento se produce después de la fecha probable de parto, los días de retraso son considerados como descanso médico por incapacidad temporal.

Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades, gratificaciones, CTS.

DESCANSO ADICIONAL

El descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de **nacimiento múltiple** o nacimiento de niños con **discapacidad**.

VACACIONES:

Por récord ya cumplido y pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencido el descanso post-natal.

Comunicación: con una anticipación **no menor de 15 días calendario** al inicio del goce vacacional.

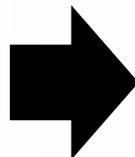


PERMISO DE LACTANCIA

PERMISO DE LACTANCIA



La madre trabajadora al término del periodo postnatal tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad.



El permiso puede ser **fraccionado** en dos tiempos iguales, siendo otorgado dentro de la jornada laboral.

La hora diaria de permiso por lactancia se considera como **efectivamente laborada** para todo efecto legal. **En ningún caso será materia de descuento.**

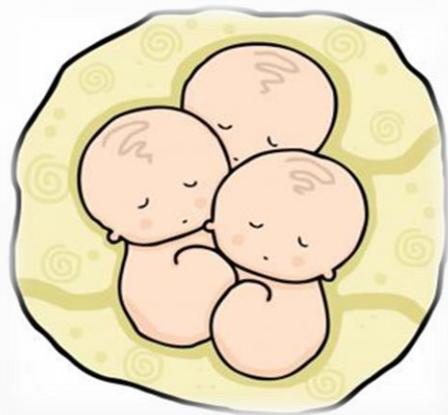


¡TEN EN CUENTA!

- En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día.

La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el permiso de lactancia.

Este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.





PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y NO RENOVACIÓN DE CONTRATOS

DESPIDO NULO

Es nulo el despido que tenga por motivo:

- **El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia**, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento.
- Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.



Esta protección es aplicable también a la **trabajadora durante el periodo de prueba**, así como a la que **presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial** de cuatro o menos horas diarias!

NO RENOVACIÓN DE CONTRATO

Se encuentra prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia.



No se considera una práctica contraria dicha prohibición, la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

USO DE LACTARIOS



INFRACCIÓN GRAVE

Artículo 24 del RLGIT

- 24.20 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la **implementación de lactarios** contenidas en la Ley N° 29896, así como en sus respectivas normas reglamentarias y complementarias.

IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

IMPORTANCIA

Los centros de trabajo promueven, mediante campañas de sensibilización u otras acciones, la importancia de la lactancia materna y el uso del lactario institucional como uno de los mecanismos de conciliación de la vida familiar y laboral para la promoción de la participación laboral de las mujeres.



¿QUIÉNES ESTAN OBLIGADOS A IMPLEMENTAR LACTARIOS?



Que cuenten con 20 o más mujeres en edad fértil



¿QUÉ SE ENTIENDE POR EDAD FÉRTIL?

Se considera como mujeres en edad fértil a aquellas que se encuentran entre los 15 a 49 años de edad.

¿CÓMO SE CONTABILIZA EL NÚMERO DE MUJERES EN EDAD FÉRTIL?

El número de mujeres en edad fértil es el total de trabajadoras, cualquiera sea su régimen laboral, que se encuentren entre los quince (15) a cuarenta y nueve (49) años de edad, incluyendo aquellas mujeres en edad fértil sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo.

Trabajadoras
en
Edad fértil



mujeres en edad fértil sin
vínculo laboral que prestan
servicios en el centro de
trabajo

≥ 20

FRECUENCIA Y TIEMPO DE USO DEL LACTARIO



El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no puede ser inferior a una (1) hora diaria, tiempo que puede ser distribuido o fraccionado por la usuaria de la siguiente forma:

- En dos periodos de treinta (30) minutos cada uno.
- En tres periodos de veinte (20) minutos, cada uno.

Ello en función a su necesidad de extraerse la leche materna, previa comunicación y coordinación con el/la empleador/a, el cual es tomado como tiempo efectivamente laborado para todos sus efectos.

IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

UBICACIÓN DEL LACTARIO



**PELIGRO
CARGA
SUSPENDIDA**

El lactario debe encontrarse alejado de áreas peligrosas, contaminadas, u otras que implican riesgo para la salud e integridad de las personas y para la adecuada conservación de la leche materna. Para ello se considera las normas técnicas que regulan la seguridad y salud en el trabajo u otras normas técnicas vinculadas a la materia.



La evaluación de la ubicación del área de implementación de lactario recae en la **competencia de los comités de seguridad y salud en el trabajo, con participación del área de recursos humanos y/o bienestar social y el área de medicina ocupacional**, o las que hagas sus veces.

IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

CONDICIONES MÍNIMAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS

ÁREA

Espacio físico para habilitar el servicio, debe tener un área mínima de 7,50 m².

PRIVACIDAD

Ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna durante el horario de trabajo.

COMODIDAD

Debe contar con adecuada ventilación e iluminación, y elementos mínimos.

REFRIGERADORA O FRIGOBAR

En óptimo estado de conservación y funcionamiento de uso exclusivo para conservar la leche materna.

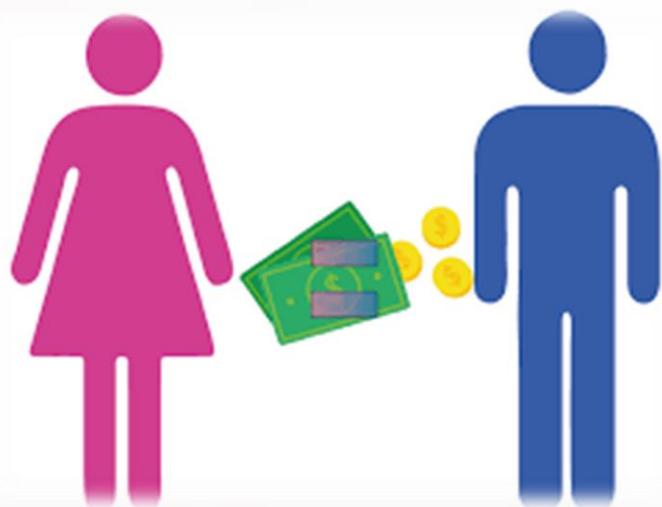
ACCESIBILIDAD

En un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución

LAVABO

Para facilitar a las usuarias el lavado de manos e higiene durante el proceso de extracción y conservación de la leche materna

CONDUCTAS INFRACTORAS



INFRACCIÓN MUY GRAVE

Artículo 25 del RLGIT

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.

INFRACCIÓN MUY GRAVE

Artículo 25 del RLGIT

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.

IGUALDAD SALARIAL

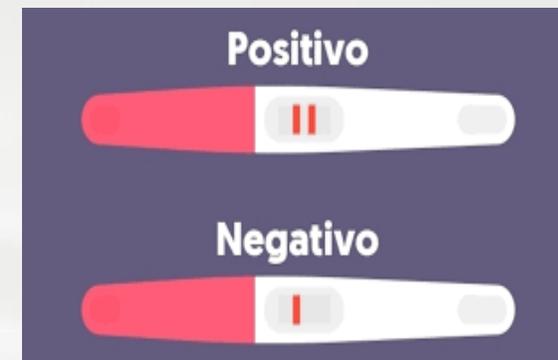


- Se encuentra prohibido la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- El empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.
- No se consideran diferencias objetivas y razonables aquellas vinculadas directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia.

PRUEBAS DE EMBARAZO:

En las convocatorias a puestos de trabajo, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas la realización de una **prueba de embarazo**.

En aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe **poner en conocimiento** de las candidatas dichos riesgos.

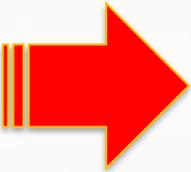
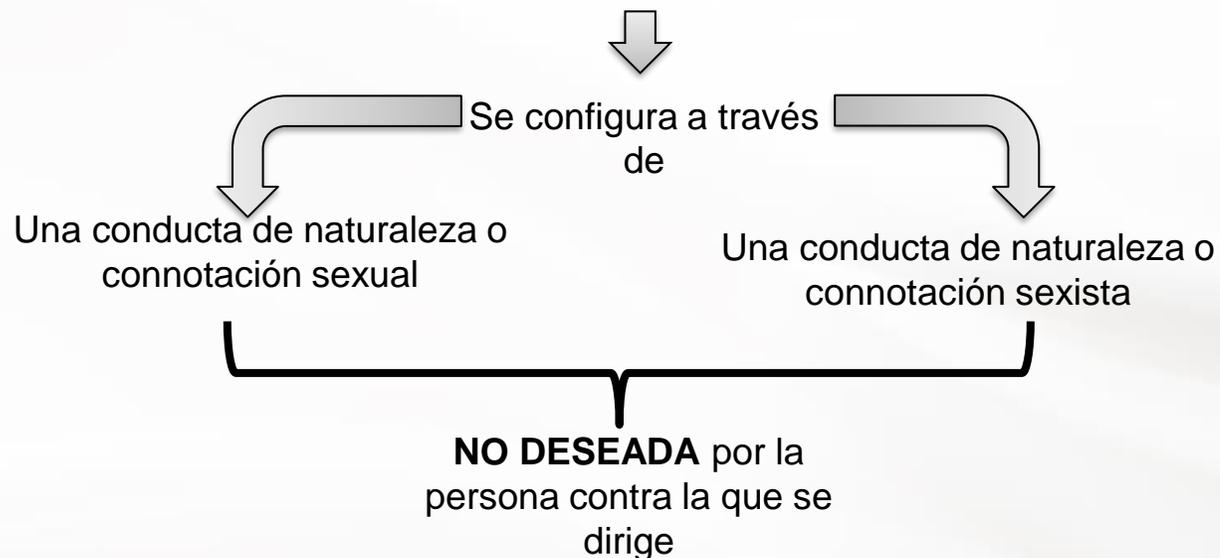




EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

ES UNA FORMA DE VIOLENCIA



Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, **aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.**

EL ACOSO SEXUAL ES UN DELITO, penado con una pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, cuando la conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.

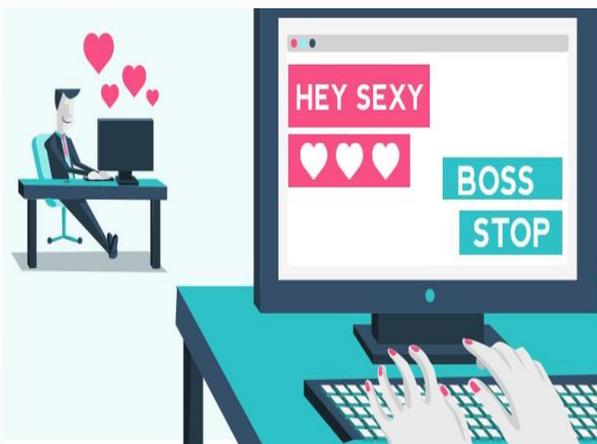


**¡NO SE REQUIERE
ACREDITAR EL
RECHAZO NI LA
REITERANCIA DE LA
CONDUCTA!**

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

CONDUCTA DE NATURALEZA O CONNOTACIÓN SEXUAL

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.



CONDUCTA DE NATURALEZA O CONNOTACIÓN SEXISTA

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.



INFRACCIONES LEVES Y GRAVES

ARTÍCULO 23 DEL RLGIT INFRACCIÓN LEVE

23.10 No cumplir con la obligación de **comunicar** al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual**, de acuerdo a lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

ARTÍCULO 24 DEL RLGIT INFRACCIÓN LEVE

24.22 No llevar a cabo las capacitaciones o no difundir periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

INFRACCIONES MUY GRAVES

ARTÍCULO 25 DEL RLGIT

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.15. No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.24 No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.



25.25 No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección a favor de la víctima, así como, no poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica.

25.26. No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

**EVALUACIÓN
Y
DIAGNÓSTICO**

CAPACITACIÓN:

- GENERAL
- ESPECIALIZADA ANUAL

**DIFUNDIR
CANALES DE
ATENCIÓN**

**CONFORMAR COMITÉ O
ELEGIR SUPERVISOR
DE INTERVENCIÓN
FRENTE AL
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

**OTORGAR MEDIDAS DE
PROTECCIÓN Y CANALES
DE ATENCIÓN MÉDICA**

**REALIZAR EL
PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
POR HOSTIGAMIENTO
SEXUAL A PEDIDO DE PARTE
O DE OFICIO**

De 20 a
+



Comité de Intervención
frente al hostigamiento
sexual.

- de 20



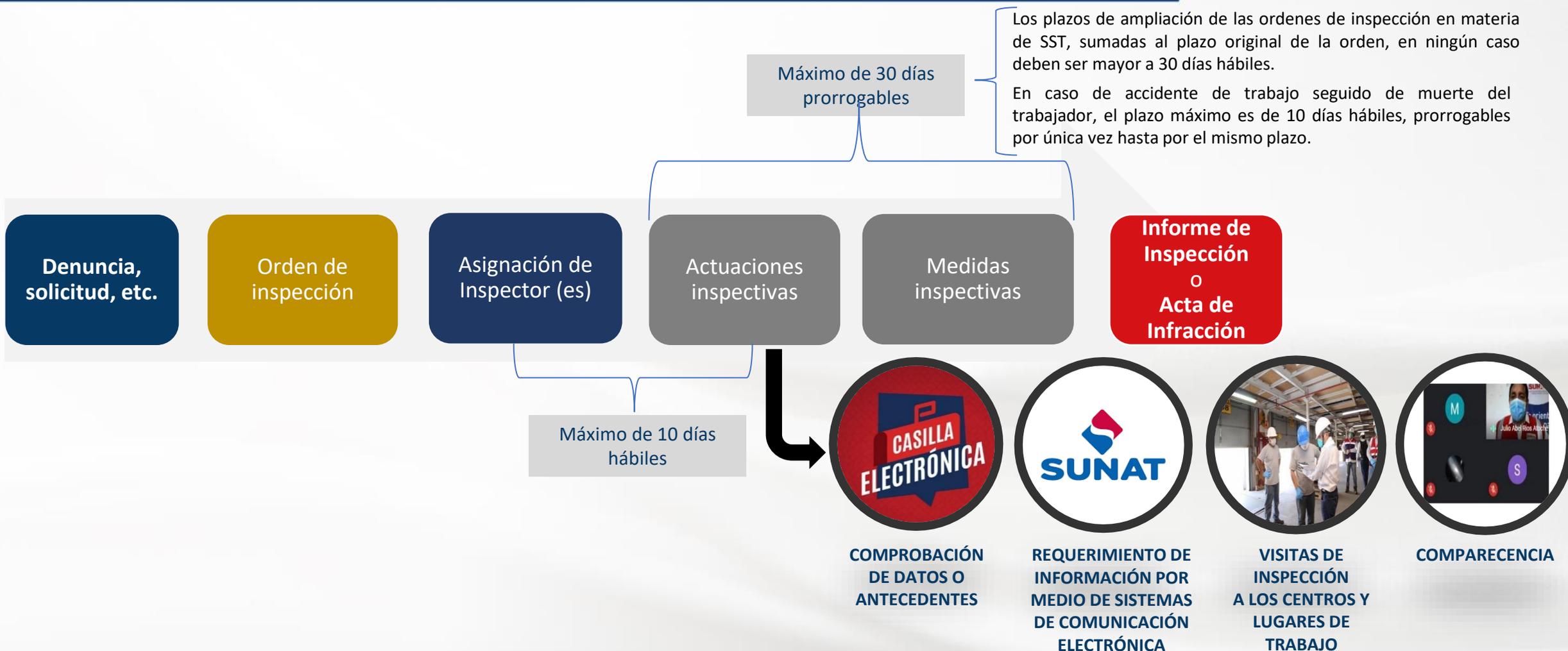
Delegado/a contra el
hostigamiento sexual.





II. PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

PROCEDIMIENTO INSPECTIVO



FIN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS



- En caso de no advertirse infracciones o de haberse subsanado las mismas se emite el **INFORME** correspondiente y se archiva.



- En caso de no subsanarse las infracciones detectadas o estas tengan el carácter de insubsanable se emite el **ACTA DE INFRACCIÓN**, en mérito a la cual se dará inicio de oficio al procedimiento sancionador.



III. CANALES DE ATENCIÓN



DENUNCIAS VIRTUALES

MEDIOS DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS LABORALES



Las denuncias ante SUNAFIL pueden ser presentadas **a través del sistema de denuncias virtuales** alojado en el portal web



RECUERDA:

DESDE EL LUGAR EN DONDE TE ENCUENTRES, CON SOLO INGRESAR A NUESTRA WEB O DESCARGANDO EL APLICATIVO “SUNAFIL EN TUS MANOS”, PUEDES PRESENTAR TU DENUNCIA.



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Se debe precisar la materia, la fecha, el lugar, periodos de corresponder, y el modo en que se produjeron, así como, otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación.

- Exposición precisa, ordenada, coherente y fundamentada
- Una descripción clara y puntual de los hechos, colabora a que la Inspección del Trabajo, pueda realizar un proceso eficiente y eficaz.
- De ser posible, adjuntar documentación o evidencia necesaria relacionada a los hechos denunciados que permita su evaluación y subsecuente verificación.
- **Levantamiento de la reserva de identidad, en caso el denunciante sea la supuesta víctima (hostigamiento sexual).**

DENUNCIA VIRTUAL



1. Ingresar a la página web:
<https://www.gob.pe/sunafil>
2. Opción: *Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada*

gob.pe Inicio > El Estado > MTPE > SUNAFIL

Buscar en SUNAFIL

Inicio Trámites y servicios Normas y documentos Noticias Información Institucional Contacto

Enlaces Directos

- Mesa de partes
- Seguimiento de trámites
- Libro de reclamaciones
- Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)
- Convocatorias del Estado

Contenido más visitado

- Acceder a la casilla electrónica de Sunafil
- Verificar si estás en planilla
- Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada**
- Realizar consultas laborales a la Sunafil
- Denunciar a una empresa privada que no cumple con el estado de emergencia
- Buscar resoluciones del Sistema Inspectivo de la Sunafil

Leer más > Ir al servicio

Ver todas las páginas

2. Opción: Ingresar tu denuncia virtual

gob.pe Inicio > Trabajo y Pensiones > Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada

general, podrás denunciarla de manera virtual a través de la página de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

Las denuncias que reciba la Sunafil son confidenciales.

Requisitos

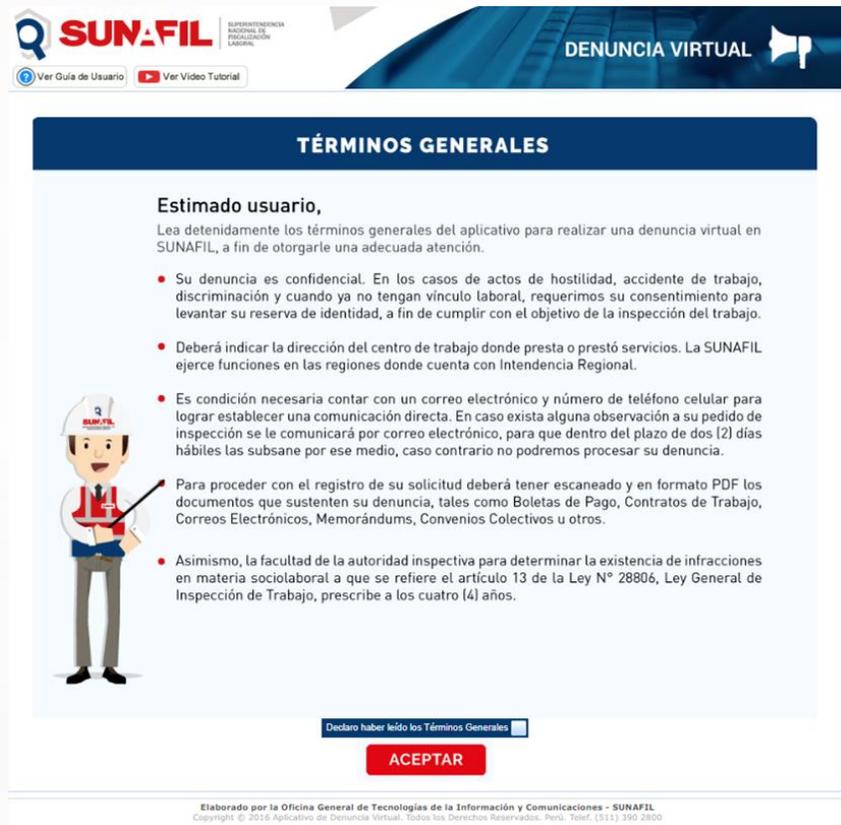
- Número de RUC de la empresa.
- Dirección del centro de trabajo a denunciar.
- Documentos que sustenten tu denuncia (boletas de pago, contrato de trabajo, etc) escaneados y en formato PDF.
- Contar con un correo electrónico.
- Número de celular personal.

En caso desees realizar alguna consulta laboral o sobre seguridad y salud en el trabajo, así como sobre temas relacionados a las medidas laborales excepcionales, puedes llamar a su línea gratuita **0 800 16872** o ingresar a **Sunafil Responde**.

Ingresa tu denuncia virtual

DENUNCIA VIRTUAL

3. Leer los términos general a considerar para la denuncia.



TÉRMINOS GENERALES

Estimado usuario,
Lea detenidamente los términos generales del aplicativo para realizar una denuncia virtual en SUNAFIL, a fin de otorgarle una adecuada atención.

- Su denuncia es confidencial. En los casos de actos de hostilidad, accidente de trabajo, discriminación y cuando ya no tengan vínculo laboral, requerimos su consentimiento para levantar su reserva de identidad, a fin de cumplir con el objetivo de la inspección del trabajo.
- Deberá indicar la dirección del centro de trabajo donde presta o prestó servicios. La SUNAFIL ejerce funciones en las regiones donde cuenta con Intendencia Regional.
- Es condición necesaria contar con un correo electrónico y número de teléfono celular para lograr establecer una comunicación directa. En caso exista alguna observación a su pedido de inspección se le comunicará por correo electrónico, para que dentro del plazo de dos (2) días hábiles las subsane por ese medio, caso contrario no podremos procesar su denuncia.
- Para proceder con el registro de su solicitud deberá tener escaneado y en formato PDF los documentos que sustenten su denuncia, tales como Boletas de Pago, Contratos de Trabajo, Correos Electrónicos, Memorándums, Convenios Colectivos u otros.
- Asimismo, la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, prescribe a los cuatro (4) años.

Declaro haber leído los Términos Generales

ACEPTAR

Elaborado por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - SUNAFIL
Copyright © 2016 Aplicativo de Denuncia Virtual. Todos los Derechos Reservados. Perú. Telef. (511) 390 2800



PASO 1 **RÉGIMEN LABORAL Y DATOS DEL EMPLEADOR**

Ver Guía de Usuario Ver Video Tutorial

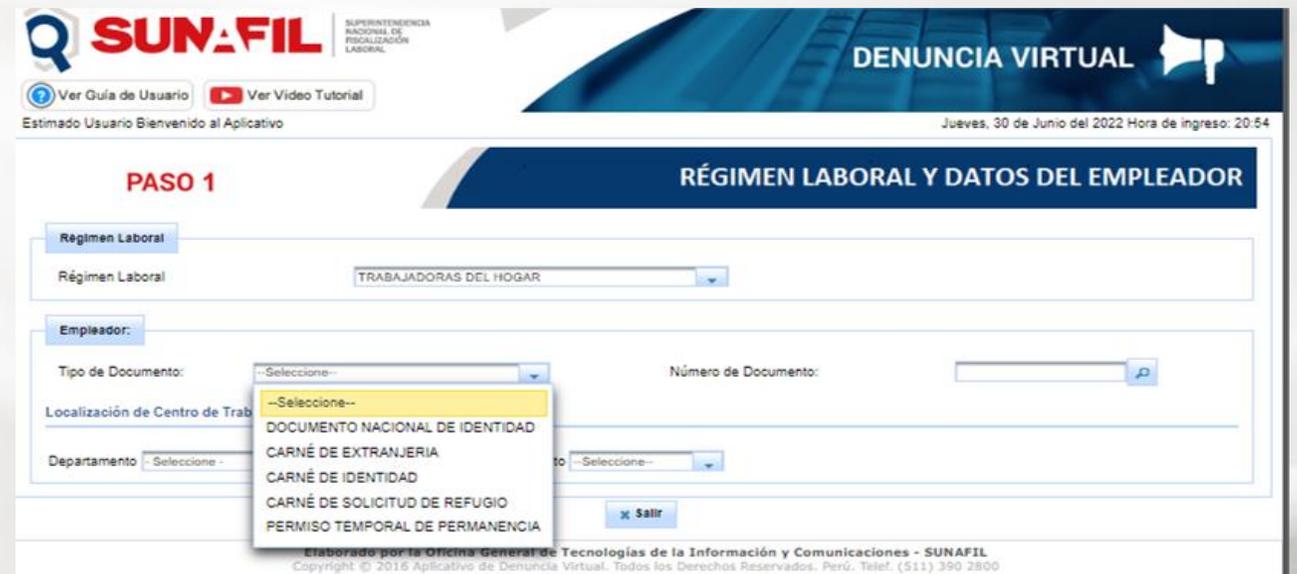
Estimado Usuario Bienvenido al Aplicativo Jueves, 30 de Junio del 2022 Hora de ingreso: 20:54

Régimen Laboral

Régimen Laboral

- Seleccione--
- DECRETO LEGISLATIVO 728
- DECRETO LEGISLATIVO 278 (Carrera Administrativa)
- TRABAJADORAS DEL HOGAR

Información y Comunicaciones - SUNAFIL
Reservados. Perú. Telef. (511) 390 2800



PASO 1 **RÉGIMEN LABORAL Y DATOS DEL EMPLEADOR**

Ver Guía de Usuario Ver Video Tutorial

Estimado Usuario Bienvenido al Aplicativo Jueves, 30 de Junio del 2022 Hora de ingreso: 20:54

Régimen Laboral

Régimen Laboral **TRABAJADORAS DEL HOGAR**

Empleado:

Tipo de Documento: --Seleccione--

Localización de Centro de Trabajo: --Seleccione--

Departamento: --Seleccione--

Número de Documento:

- DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD
- CARNÉ DE EXTRANJERIA
- CARNÉ DE IDENTIDAD
- CARNÉ DE SOLICITUD DE REFUGIO
- PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA

Salir

Elaborado por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - SUNAFIL
Copyright © 2016 Aplicativo de Denuncia Virtual. Todos los Derechos Reservados. Perú. Telef. (511) 390 2800

PASO 1 RÉGIMEN LABORAL Y DATOS DEL EMPLEADOR

Régimen Laboral

Régimen Laboral:

Empleador:

Tipo de Documento: Número de Documento:

Localización de Centro de Trabajo:

Departamento: Provincia: Distrito:

[Salir](#)

Elaborado por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - SUNAFIL
Copyright © 2016 Aplicativo de Denuncia Virtual. Todos los Derechos Reservados. Perú. Telef. (511) 390 2800

PASO 2 INGRESAR DATOS DEL SOLICITANTE

Solicitante

Tipo de Documento

Tipo de Documento:

Número de DNI: Dígito Verificador: Fecha de Nacimiento: Fecha de Emisión:

Distrito de nacimiento (*): (*) Colocar el nombre del distrito de nacimiento, omitir tildes y caracteres especiales.



DNI: 0789669

Dígito Verificador: *

Fecha de Emisión: 30 09 2018

Fecha de nacimiento: 22 06 2015



DNI: 70025425-8

Dígito Verificador: 8

Fecha de Emisión: 02 04 2014

Fecha de nacimiento: 04 04 2008

[Validar](#)

Elaborado por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - SUNAFIL
Copyright © 2016 Aplicativo de Denuncia Virtual. Todos los Derechos Reservados. Perú. Telef. (511) 390 2800

PASO 2 INGRESAR DATOS DEL SOLICITANTE

Solicitante

Tipo de Documento

Tipo de Documento:

- Seleccione--
- DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD
- CARNÉ DE EXTRANJERIA
- CARNÉ DE IDENTIDAD
- CARNÉ DE SOLICITUD DE REFUGIO
- PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA

Elaborado por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - SUNAFIL
Copyright © 2016 Aplicativo de Denuncia Virtual. Todos los Derechos Reservados. Perú. Telef. (511) 390 2800

PASO 2 INGRESAR DATOS DEL SOLICITANTE

Solicitante

Tipo de Documento

Tipo de Documento:

Número de Documento:

Apellido Paterno: Apellido Materno: Nombres:

Genero:

(*) Si ud. no tiene apellido paterno o materno, ingresar un guión (-)

Elaborado por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - SUNAFIL
Copyright © 2016 Aplicativo de Denuncia Virtual. Todos los Derechos Reservados. Perú. Telef. (511) 390 2800

PASO 3

REGISTRAR SOLICITUD DE ACTUACIÓN INSPECTIVA

(*) Datos Obligatorios.

Datos del Solicitante

Número de Documento: 46509925 Apellidos y Nombres: RUEDA INJO, FABIOLA DEL PILAR

Domicilio:

Departamento (*) --Seleccione-- Provincia (*) --Seleccione-- Distrito (*) --Seleccione--

Dirección Actual(*)

Favor de precisar el Tipo de Vía (Jirón, Avenida, Calle, etc.) Número, Manzana, Lote, Km e Interior, según corresponda.

Datos del Contacto:

Teléfono Fijo Teléfono Celular (*) Correo Electrónico (*)

Autorizo que me notifiquen a través del correo declarado

Datos Laborales:

¿Se encuentra actualmente laborando en el empleador denunciado? SI NO

Fecha de Ingreso (*) Cargo (*)

Remuneración Moneda(*) --Seleccione-- Monto (*) ¿Recibe Boletas de Pago? SI NO

Jornada y Horario (*)

Señale la Jornada y Horario de Trabajo dentro de la empresa denunciada.

Reserva de identidad:

¿Desea realizar el Levantamiento de Reserva de Identidad? SI NO

Datos del Empleador

Tipo y Nro. Doc.: DNI 46509925 Apellidos y Nombres: RUEDA INJO, FABIOLA DEL PILAR

Centro de Trabajo:

Departamento LIMA Provincia LIMA Distrito LIMA CERCADO

Dirección (*)

Favor de precisar el Tipo de Vía (Jirón, Avenida, Calle, etc.) Número, Manzana, Lote, Km e Interior, según corresponda.

Referencia (*)

Adjuntar Croquis NINGUNO ...VO SELEC.

Croquis del área de trabajo donde realiza la actividad laboral dentro del centro de trabajo.

PASO 3

REGISTRAR SOLICITUD DE ACTUACIÓN INSPECTIVA

(*) Datos Obligatorios.

Datos de la Denuncia

Materia(s) de las Denuncias:

Materia	Desde	Hasta	Opción
No se encontraron resultados			

Deberá describir claramente el motivo de la denuncia(*)

quedan 1000 caracteres.

Documentos que sustentan la Denuncia:

Copia de Contrato: NINGUNO ...VO SELEC.

Copia de Boleta: NINGUNO ...VO SELEC.

Otros documentos: NINGUNO ...VO SELEC.

Elaborado por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - SUNAFIL
Copyright © 2016 Aplicativo de Denuncia Virtual. Todos los Derechos Reservados. Perú. Telef. (511) 390 2800

SOLICITUD DE ACTUACIÓN INSPECTIVA

Estimado usuario, su solicitud ha sido enviada de manera satisfactoria generándose las hojas de ruta N°:

- 000000305-2021-SUNAFIL
- 000000306-2021-SUNAFIL

Estas hojas de ruta le servirá para realizar el seguimiento respectivo en la página Web de la Sunafil a través de la opción Consulta tu Tramite o en el siguiente link:

<http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaWebSIIT/>

Su constancia se ha enviado al correo electrónico consignado. Puede imprimir su constancia en el siguiente botón.

DENUNCIA VIRTUAL

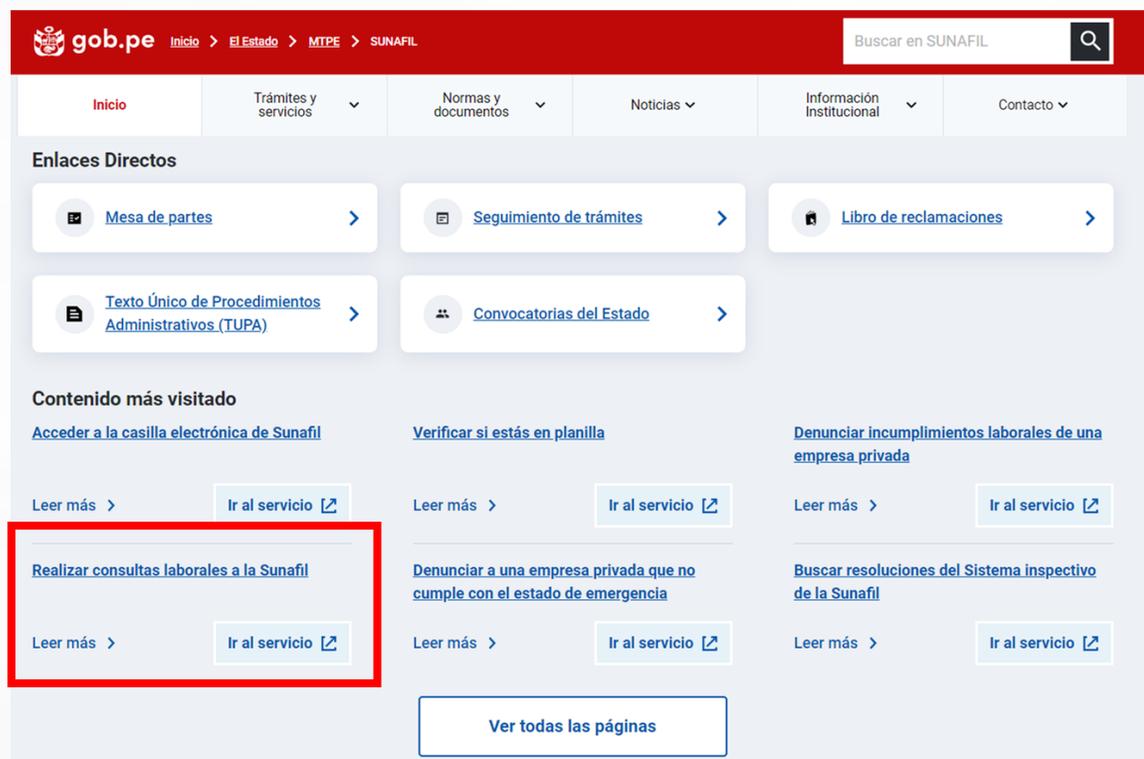




ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS

CANAL VIRTUAL

1. Ingresar a la página web:
<https://www.gob.pe/sunafil>
2. Opción: *Seguimiento de trámites*



The screenshot shows the Sunafil website interface. At the top, there is a navigation bar with the 'gob.pe' logo and a search bar labeled 'Buscar en SUNAFIL'. Below this, there are several menu items: 'Inicio', 'Trámites y servicios', 'Normas y documentos', 'Noticias', 'Información Institucional', and 'Contacto'. The main content area is divided into sections: 'Enlaces Directos' with buttons for 'Mesa de partes', 'Seguimiento de trámites', 'Libro de reclamaciones', 'Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)', and 'Convocatorias del Estado'; 'Contenido más visitado' with links like 'Acceder a la casilla electrónica de Sunafil', 'Verificar si estás en planilla', 'Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada', 'Denunciar a una empresa privada que no cumple con el estado de emergencia', and 'Buscar resoluciones del Sistema inspectivo de la Sunafil'. A red box highlights the link 'Realizar consultas laborales a la Sunafil' in the 'Contenido más visitado' section. At the bottom, there is a button 'Ver todas las páginas'.

Realizar consultas laborales a la Sunafil

[Ir al servicio](#)

Puedes hacerle consultas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) sobre temas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo, derechos laborales, entre otros.

Revisa las preguntas frecuentes por si se encuentra ahí la respuesta a tu consulta. Si no la encuentras, presiona la opción ingresar para hacer una consulta nueva. Antes de redactar tu mensaje, debes incluir tu número de documento de identidad, nombres, apellidos, correo electrónico, departamento, provincia y distrito.

Ten en cuenta que por este medio no se brinda información sobre [estados de trámite seguidos ante la Sunafil](#) y no se reciben [denuncias laborales](#).

[Ir al sistema de consultas](#)

 **Importante**

Las respuestas emitidas por la SUNAFIL no producen efectos jurídicos vinculantes sobre los administrados o sobre las instancias resolutorias del Sistema Inspectivo del Trabajo.

CANAL TELEFÓNICO

**A NIVEL
NACIONAL**

 **01-390 2800**

OPCIÓN 1



¡MUCHAS GRACIAS!

¿Tienes consultas o dudas sobre
tus **derechos laborales?**



ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

¡Síguenos en nuestras redes sociales!



/SunafilPeru



@SunafilPeru



Canal Sunafil



Sunafil



@sunafilperu



@sunafil_peru