



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA



BASE LEGAL

NORMATIVA NACIONAL

- **Constitución Política del Perú de 1993**
- **Ley N° 26644**, que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, y su Reglamento.
- **Ley N° 27240**, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- **Ley N° 29896**, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- **Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP**, que aprueba el reglamento de la Ley N° 29896 y deroga el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP (aún se encuentra vigente la la Única Disposición Complementaria Modificatoria).
- **Decreto Supremo N° 003-97-TR**, Texto Único Ordenado del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- **Ley N° 30364**, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- **Ley N° 31051**, Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de Emergencia nacional sanitaria.
- **Ley N° 31152**, Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo 003-97-TR.





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.

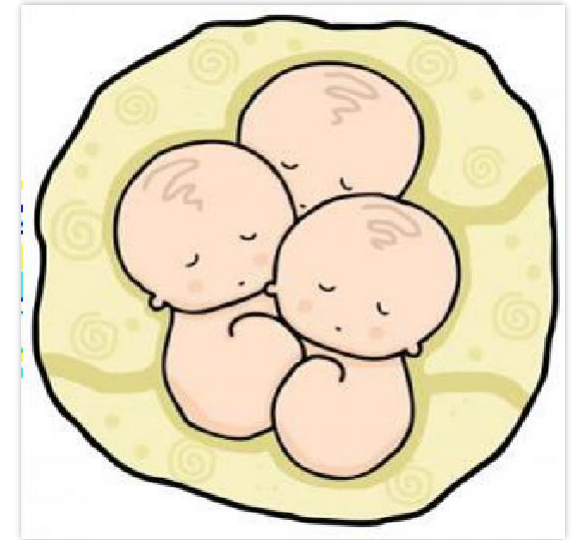
La hora diaria de permiso por lactancia se considera como **efectivamente laborada** para todo efecto legal. **En ningún caso será materia de descuento.**



PERMISO DE LACTANCIA



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

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!

La calificación de despido nulo permiten la reposición de la trabajadora.

El plazo para la interposición de la demanda es de 30 días hábiles de producido el cese.

NO RENOVACIÓN DE CONTRATO



Se encuentra prohibido que la entidad empleadora despida 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.



IGUALDAD SALARIAL

IGUALDAD SALARIAL

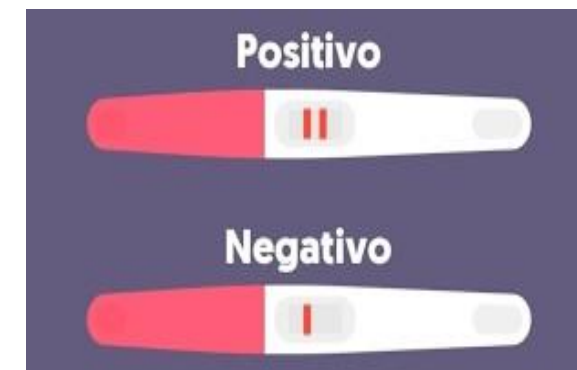


- Se encuentra prohibido la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- El empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación 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.



PROTECCIÓN CONTRA VIOLENCIA FAMILIAR. ASPECTOS LABORALES



Cambio de lugar y horario de trabajo en tanto sea posible, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

Justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de actos de violencia.

No pueden exceder de 5 días laborables en un período de treinta días calendario o más de 15 días laborables en un período de ciento ochenta días calendario.

Suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones hasta por cinco meses consecutivos, en caso sea dispuesto por el juez a cargo del proceso, a pedido de la víctima.

Reincorporación del trabajador/a a su centro de trabajo, en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.



MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA MUJERES GESTANTES Y MADRES EN PERÍODO DE LACTANCIA EN CASOS DE EMERGENCIA SANITARIA Y ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL

EMERGENCIA SANITARIA Y ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL

Durante la vigencia del estado de emergencia nacional de carácter sanitario declarada por el Estado, el empleador identifica a las trabajadoras mujeres gestantes y madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo/a son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto para el cumplimiento de sus actividades laborales.

USO DE LACTARIOS DURANTE ESTADOS DE EMERGENCIA Y EMERGENCIA SANITARIA

Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria, el empleador asigna a las mujeres gestantes y madres lactantes labores compatibles con las funciones que originalmente realizaban, o en su defecto otorga preferentemente licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior

Durante la vigencia de un estado de emergencia o emergencia sanitaria, los lactarios no pueden ser destinados a otros fines; asimismo, debes cumplir con el mantenimiento y limpieza adecuada del lactario durante el tiempo que se encuentre en desuso, con el fin de garantizar su inocuidad y su uso adecuado por las madres lactantes que lo requieran.



IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

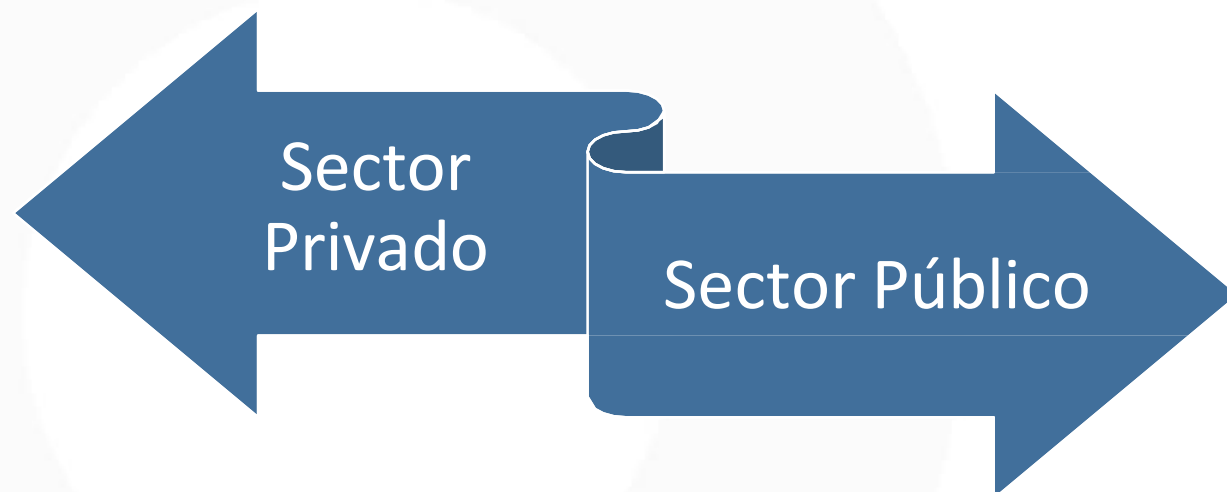
LA IMPORTANCIA DE LOS LACTARIOS



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.

#105310975

¿QUIÉNES ESTÁN 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 TRABAJADORAS?



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 

Aquel empleador que cuente con 20 o más mujeres en edad fértil, debe cumplir con implementar un lactario en cada sede donde labore por lo menos una de ellas.

¿QUIÉNES SON USUARIAS DEL SERVICIO?

Las trabajadoras, en periodo de lactancia, sea cual fuere el régimen laboral

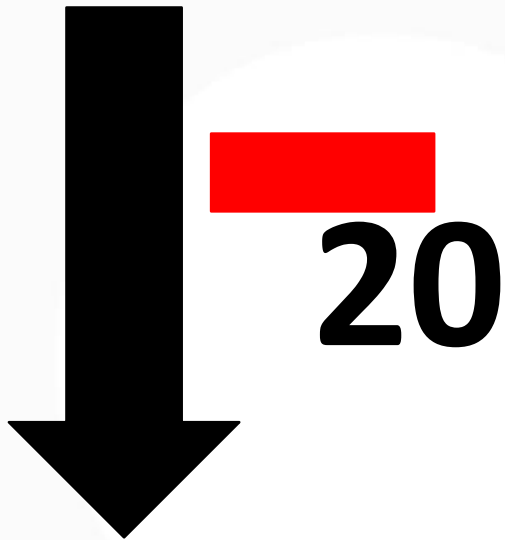


Mujeres en periodo de lactancia sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo

Con hijas e hijos hasta por lo menos los veinticuatro (24) meses de edad

En el marco de la promoción de la lactancia materna, se debe facilitar el acceso al lactario institucional a mujeres sin vínculo laboral que prestan servicios en el centro de trabajo.

¿EN QUÉ CASOS ES FACULTATIVO?



Los centros de trabajo que cuenten con menos de veinte (20) trabajadoras en edad fértil, cualquiera que fuera su régimen laboral, pueden implementar lactarios institucionales, siempre que se realice conforme a las disposiciones y condiciones mínimas.

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.**



El tiempo de uso del lactario no comprende el tiempo de desplazamiento de las usuarias de su puesto de trabajo al lactario y viceversa.

FRECUENCIA Y TIEMPO DE USO DEL LACTARIO

¿Y SI SE REQUIERE DE MAYOR TIEMPO?

En el caso que la usuaria del servicio necesite un tiempo mayor a una (1) hora, este puede ser ampliado previo acuerdo con el/la empleador/a, considerando para ello el interés superior del niño/a y las circunstancias especiales de cada una de las madres.



UBICACIÓN DEL LACTARIO

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.

CONDICIONES MÍNIMAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS



1

ÁREA

Es el espacio físico para habilitar el servicio, debe tener un área mínima de siete metros con cincuenta centímetros cuadrados (7,50 m²).



2

PRIVACIDAD

Es un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna durante el horario de trabajo, debe contar en su interior con elementos que permitan brindar la privacidad necesaria entre las usuarias del servicio que así lo requieran, tales como cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros.

CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS



3

COMODIDAD

Debe contar con adecuada ventilación e iluminación, y elementos mínimos tales como:

- Dos (2) sillas y/o sillones unipersonales estables y con brazos.
- Dos (2) mesas o repisas para los utensilios de las usuarias del servicio de lactario durante la extracción.
- Dispensadores de papel toalla y de jabón líquido.
- Depósitos con tapa para los desechos.

Entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.

CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS



4

REFRIGERADORA O FRIGOBAR

El servicio de lactario debe contar con una refrigeradora o un frigobar en óptimo estado de conservación y funcionamiento de uso exclusivo para conservar la leche materna; no debe utilizarse para almacenar alimentos u otros elementos ajenos a la finalidad del lactario



Los centros de trabajo ubicados en inmuebles rústicos o lugares donde no exista fluido eléctrico pueden utilizar otras técnicas de conservación que permitan a las usuarias del servicio de lactario preservar la leche materna durante su horario de trabajo.

CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS

5

ACCESIBILIDAD

El servicio de lactario debe implementarse teniendo en cuenta las condiciones mínimas de accesibilidad en edificaciones conforme a la normativa vigente, en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución; en caso se disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores.



CARACTERÍSTICAS MÍNIMAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS



6

LAVABO

Todo lactario cuenta con un lavabo dentro del ambiente que ocupa dicho servicio, para facilitar a las usuarias el lavado de manos e higiene durante el proceso de extracción y conservación de la leche materna, además cuenta con otros elementos necesarios para tal fin.

¿QUÉ SUCEDE SI NO SE CUENTA CON EL ÁREA MÍNIMA REQUERIDA?

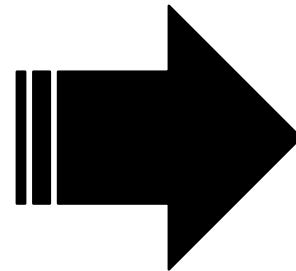
Implementación de lactario en inmueble colindante

La institución cuyo centro de trabajo no dispone del área mínima requerida para la implementación de un lactario, **por excepción puede implementar tal servicio en un inmueble colindante de uso de la propia institución**, cumpliendo con las condiciones y disposiciones establecidas en la normativa.

Implementación de lactario de uso compartido

La institución cuyo centro de trabajo no dispone del área mínima requerida para la implementación de un lactario, puede de **mutuo acuerdo** con la institución cuyo centro de trabajo se ubique en el inmueble colindante cuya posesión ejerce, **compartir el uso del lactario implementado a favor de las usuarias de las dos instituciones.**

El acuerdo debe constar por escrito y ser suscrito por la gerencia general o la autoridad que, conforme a sus respectivos estatutos, o normas internas se encuentra facultada para celebrar tales actos jurídicos.



Las instituciones que suscriben el acuerdo de uso compartido de lactario facilitan la autorización, el tránsito y el acceso al uso del servicio a favor de las usuarias que provienen de la institución que carece de lactario institucional propio.

¿QUÉ SUCEDE SI NO SE CUENTA CON EL ÁREA MÍNIMA REQUERIDA?

¿EN QUÉ SUPUESTOS HAY COLINDANCIA?

Constituyen colindancia las tres situaciones que a continuación se describen, siempre y cuando sean de fácil y rápido acceso:

- La inmediación o contigüidad entre dos (2) centros de trabajo con un lindero común.
- Espacio en inmueble urbano situado al frente, o en la misma cuadra o manzana del centro de trabajo obligado a implementar el lactario.
- En los inmuebles de propiedad horizontal, la colindancia se cumple con la contigüidad del lado izquierdo o derecho, superior o inferior; o bien, cuando no existiendo contigüidad el inmueble cuenta con ascensor dentro de la misma torre o edificio, de ser el caso.

IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN ESTABLECIMIENTO COMPARTIDO POR DIFERENTES INSTITUCIONES

Si en un inmueble funcionan centros de trabajo de una o más instituciones, estas pueden implementar un lactario de uso compartido, siempre y cuando, el acuerdo conste por escrito y su ubicación y condiciones cumplan con lo establecido en la norma y, resulte de rápido y fácil acceso para todas las usuarias del servicio de cada una de las instituciones.



DEBER DE COMUNICAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL LACTARIO



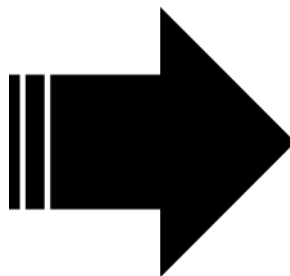
PERÚ

MIMP

Las instituciones que, en el marco de la Ley, resultan obligadas a implementar lactarios en sus centros de trabajo, comunican la implementación, a través de la mesa de partes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de acontecido el hecho.

En los casos de traslado, reubicación o cierre del lactario institucional la comunicación se efectúa dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de acontecido el hecho.

Para tal efecto, utilizan el **modelo de carta y ficha de información** que está a disposición en la página web del Observatorio Nacional de las Familias, los cuales tienen el carácter de declaración jurada.



Por mesa de partes
virtual del
MIMP **mesadeparteesvirt
ual@mimp.gob.pe**

ÓRGANO RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL LACTARIO


La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, tiene la responsabilidad de supervisar el correcto funcionamiento y mantenimiento del servicio de lactario.

**La Oficina de Recursos Humanos
o la que hace sus veces:**

Designa entre sus trabajadores/as a una persona que **asume la función de coordinador/a del servicio de lactario institucional** para cada centro de trabajo.

FUNCIONES:

- Asumir la conducción del servicio de lactario.
- Informar permanentemente respecto de sus beneficios, funcionamiento, derechos, y demás aspectos relacionados con su finalidad.
- Administrar el registro de usuarias y el registro de asistencia.
- Elaborar y ejecutar el plan de trabajo anual para dar sostenibilidad al servicio de lactario institucional.
- Contar con la información cuantitativa actualizada mensualmente sobre el total de mujeres.
- Elaborar reportes anuales sobre el funcionamiento y dificultades del lactario.
- Vigilar el cumplimiento de las normas internas respecto al uso adecuado y mantenimiento del lactario institucional.
- Otras relacionadas para la implementación y el funcionamiento del servicio.



En los casos de lactarios de uso compartido se designan responsables por cada razón social participante del convenio, asumiendo la coordinación general el responsable de la razón social donde se ubica el lactario.

IMPOSIBILIDAD DE COMPENSAR O SUSTITUIR EL EJERCICIO DEL DERECHO



- No puede ser compensado o sustituido por otro beneficio.
- No podrá negociarse para dejar de asistir a los lactarios a cambio de otro beneficio



- Es una obligación del empleador de implementar los lactarios

Empleador



- Es un derecho de las madres trabajadoras a asistir a los mismos.

Trabajadora



- El Estado cumple su papel protector mediante la dación de la ley de lactarios, pero si lo que se busca es el bienestar de los menores

Estado





PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

Los plazos de ampliación de las ordenes de inspección en materia de SST, sumadas al plazo original de la orden, en ningún caso deben ser mayor a 30 días hábiles.

En caso de accidente de trabajo seguido de muerte del trabajador, el plazo máximo es de 10 días hábiles, prorrogables por única vez hasta por el mismo plazo.

Máximo de 30 días
prorrogables

Máximo de 10 días
hábiles

Denuncia,
solicitud, etc.

Orden de
inspección

Asignación de
Inspector (es)

Actuaciones
inspectivas

Medidas
inspectivas

Informe de
Inspección
o
Acta de
Infracción



**En el marco de la Emergencia Sanitaria y Nacional, se privilegiará los sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, para cualquier modalidad de actuación inspectiva; de forma excepcional se realizarán de forma presencial.*



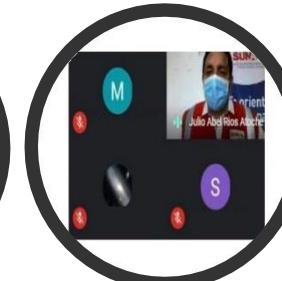
COMPROBACIÓN
DE DATOS O
ANTECEDENTES



REQUERIMIENTO DE
INFORMACIÓN POR
MEDIO DE SISTEMAS
DE COMUNICACIÓN
ELECTRÓNICA



VISITAS DE
INSPECCIÓN
A LOS CENTROS Y
LUGARES DE
TRABAJO



COMPARECENCIA

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.

INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES



D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

INFRACCIÓN GRAVE	Artículo 24° 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.
INFRACCIONES MUY GRAVES	Artículo 25° 25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia. 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.

ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES



Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	222.75	247.50	346.50	396.00	445.50	544.50	693.00	792.00	891.00	1,138.50
Grave	544.50	693.00	792.00	891.00	990.00	1,237.50	1,435.50	1,683.00	1,881.00	2,227.50
Muy grave	1,138.50	1,237.50	1,435.50	1,584.00	1,782.00	2,029.50	2,326.50	2,673.00	3,019.50	3,366.00
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	445.50	693.00	891.00	1,138.50	1,584.00	2,227.50	3,019.50	4,108.50	4,999.50	11,137.50
Grave	2,227.50	2,920.50	3,811.50	4,801.50	6,237.00	8,019.00	10,345.50	12,028.50	13,909.50	22,275.00
Muy grave	3,811.50	4,900.50	6,336.00	8,118.00	10,593.00	13,612.50	17,622.00	21,384.00	24,502.50	37,867.50
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	1,287.00	4,405.50	6,237.00	11,533.50	15,345.00	18,463.50	26,235.00	37,669.50	53,806.50	76,824.00
Grave	7,771.50	19,404.00	25,839.00	32,323.50	38,758.50	51,727.50	64,647.00	90,486.00	103,405.50	129,294.00
Muy grave	13,018.50	25,987.50	39,006.00	57,222.00	70,191.00	91,030.50	117,018.00	156,024.00	208,048.50	260,023.50

¡CON ESTE APLICATIVO PODRÁS CORROBORAR SI TU EMPLEADOR TE HA REGISTRADO EN LA PLANILLA!

El empleador debe dar el alta en el T-Registro de la Planilla electrónica **dentro del día** en que el trabajador **inicia la prestación de sus servicios**.

1. Ingresar a la página web:

www.gob.pe/sunafil

Opción: **Verifica si estás en planilla**

2. Ingresas en el botón verde de:

Verifica si estás en planilla.

3. Opción:

Ingresar



¡EN TODO EL PROCESO LA RESERVA DE TU IDENTIDAD SE ENCUENTRA GARANTIZADA!



RECUERDA

Ingresar a la Casilla electrónica SUNAFIL



 **EMPLEADOR**

Actualiza tus datos



Realiza la activación de tu Casilla electrónica

Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>

Opción casilla electrónica.

 **TRABAJADOR**

Regístrate



Regístrate para obtener tu usuario y contraseña

Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>

Opción casilla electrónica.

¡TEN PRESENTE!

La notificación a través de la casilla electrónica surte todos los efectos legales, como si fuera notificada en tu domicilio real y/o procesal.

¡RECUERDA!

Mantén actualizado tu correo electrónico, así podrás informarte oportunamente de las alertas de notificación, que SUNAFIL realice en tu casilla electrónica.

¡MUCHAS GRACIAS!



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

Bienvenido a nuestro sistema de **atención de consultas laborales:**

Síguenos:



SUNAFIL
RESPONDE

ESCANEA ESTE CÓDIGO QR
Y HAZ TU CONSULTA LABORAL

