

CURSO VIRTUAL GRATUITO



*Beneficios sociales de los trabajadores*

# ASIGNACIÓN FAMILIAR Y PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES



# ASIGNACIÓN FAMILIAR

# BASE LEGAL



## NORMATIVA NACIONAL

- Ley N° 25129 - Ley que regula que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar
- Decreto Supremo N°035-90-TR, Reglamento de la Ley N°25129, mediante la cual fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privado, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva
- Ley N° 31538, Numeral 3 de la Cuarta Disposición Complementaria Final.
- Ley N° 31600, Ley que modifica la Ley 25129.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley 28806, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

# DERECHO A PERCIBIR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR



Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva.

Los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, o que al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios (hasta los 24 años).

Los trabajadores que tengan uno o más hijos mayores de 18 años, con discapacidad severa, debidamente certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud (salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa).

# MONTO DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR



- La asignación familiar, equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente (actualmente la RMV asciende a S/. 1,025.00).

$$10\%(1,025.00) = \text{S/. } 102.50$$

- Tiene carácter y naturaleza remunerativa.
- Debe ser abonada por el empleador bajo la misma modalidad con efectúa el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.

# ASPECTOS A TENER EN CUENTA



- Para el caso que madre y padre sean trabajadores de una misma empresa, tendrán derecho a este beneficio, ambos trabajadores
- Si el trabajador labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir la Asignación Familiar por cada empleador
- El trabajador debe acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere.



# ASPECTOS SANCIONADORES

## D.S. N°019-2006-TR y modificatorias

### **INFRACCIONES GRAVES**

#### **ARTÍCULO 24°**

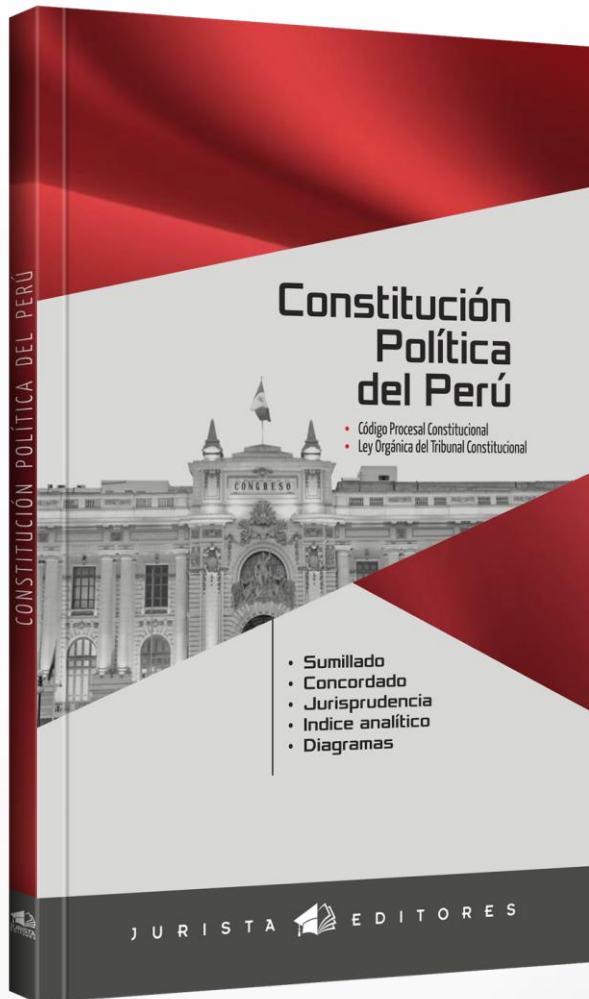
24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

# **PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES**



## NORMATIVA NACIONAL

- Constitución Política del Perú de 1993, artículo 29.
- Decreto Legislativo N° 677, Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada y normas modificatorias y derogatorias.
- Decreto Legislativo N° 892, Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.
- Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios.



## ***PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES***

*"El Estado reconoce el derecho de los trabajadores **a participar en las utilidades** de la empresa y promueve otras formas de participación."*

*Art. 29 de la Constitución Política del Perú.*

# ¿QUÉ ES LA PARTICIPACIÓN EN UTILIDADES?

Es el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

## ¿CON QUÉ OBJETIVO?

Identifica a los trabajadores con la empresa.



Aumenta la productividad con esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios.



# ¿QUIÉNES ESTAN OBLIGADOS AL REPARTO?



Todas las empresas del régimen privado,



Actividades que generan rentas de tercera categoría,



Contar con + 20 trabajadores en planilla electrónica.

# RENTAS DE TERCERA CATEGORÍA

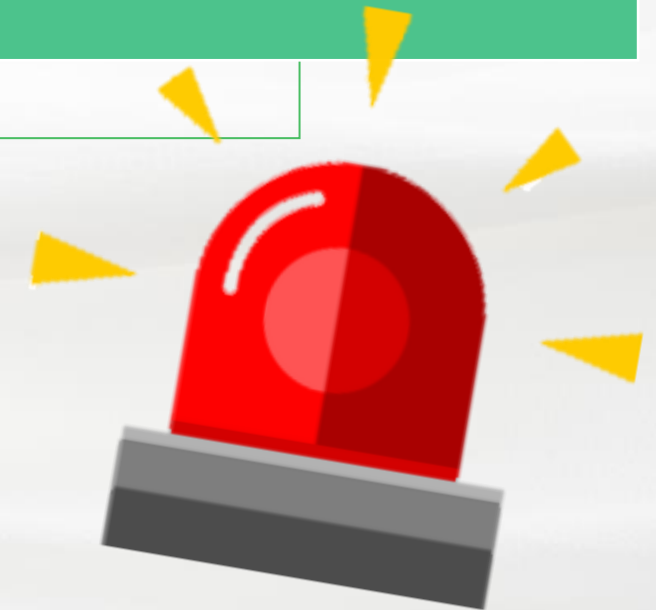
Las derivadas del comercio, la industria o minería; de la explotación agropecuaria, forestal, pesquera o de otros recursos naturales; de la prestación de servicios comerciales, industriales o de índole similar, como transportes, comunicaciones, sanatorios, hoteles, depósitos, garajes, reparaciones, construcciones, bancos, financieras, seguros, fianzas y capitalización; y, en general, de cualquier otra actividad que constituya negocio habitual de compra o producción y venta, permuta o disposición de bienes.

Las derivadas de la actividad de los agentes mediadores de comercio, rematadores y martilleros y de cualquier otra actividad similar.

Las que obtengan los Notarios.

Las rentas obtenidas por el ejercicio en asociación o en sociedad civil de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio.

Cualquier otra renta no incluida en las demás categorías.



# CRITERIOS PARA DETERMINAR EL # TRABAJADORES



- Se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para la empresa en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12).
- Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5.

MES	NÚMERO DE TRABAJADORES
ENERO	20
FEBRERO	21
MARZO	21
ABRIL	21
MAYO	21
JUNIO	21
JULIO	21
AGOSTO	21
SEPTIEMBRE	21
OCTUBRE	21
NOVIEMBRE	21
DICIEMBRE	21
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>
	<b>20.91666667</b>
	<b>21</b>

MES	NÚMERO DE TRABAJADORES
ENERO	20
FEBRERO	20
MARZO	20
ABRIL	20
MAYO	20
JUNIO	20
JULIO	20
AGOSTO	20
SEPTIEMBRE	20
OCTUBRE	20
NOVIEMBRE	22
DICIEMBRE	22
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>
	<b>20.33333333</b>
	<b>20</b>

# CRITERIOS PARA DETERMINAR EL # TRABAJADORES

Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor.

La empresa “ABC” durante los meses de enero a octubre tuvo 20 trabajadores, en el mes de noviembre la primera quincena tuvo 20 trabajadores finalizando el mes con 19 trabajadores puesto que uno renunció, finalmente en el mes de diciembre tuvo 19 trabajadores. ¿Qué número de trabajadores considerará en el mes de noviembre para determinar si excede o no de 20 trabajadores?

NOVIEMBRE	
20	19



SE TOMA EL  
NÚMERO  
MAYOR

MES	NÚMERO DE TRABAJADORES
ENERO	20
FEBRERO	20
MARZO	20
ABRIL	20
MAYO	20
JUNIO	20
JULIO	20
AGOSTO	20
SEPTIEMBRE	20
OCTUBRE	20
<b>NOVIEMBRE</b>	<b>20</b>
DICIEMBRE	19
<b>TOTAL</b>	<b>239</b>
	<b>19.91666667</b>
	<b>20</b>

# ¿QUIÉNES ESTAN EXCLUIDOS?



- Las Cooperativas.
- Las empresas autogestionarias.
- Las sociedades civiles.
- Las empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores.

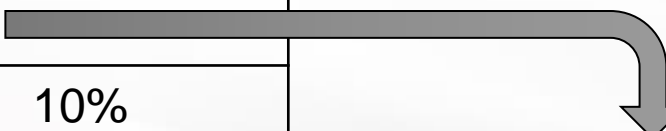
## **¡NO CORRESPONDE!**

- Los locadores de servicios.
- Jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio.
- Trabajadores de microempresa (debidamente acreditada en el REMYPE).

# PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN

Los trabajadores participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos.

ACTIVIDAD	PORCENTAJE
Empresas Pesqueras	10%
Empresas Agrarias	10%
Empresas de Telecomunicaciones	10%
Empresas Industriales	10%
Empresas Mineras	8%
Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes	8%
Empresas que realizan otras actividades	5%



PERÍODO	PORCENTAJE
Entre el 2021 al 2023	5%
Entre el 2024 al 2026	7.5%
A partir del 2027	10%

Para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir utilidades, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario.

En caso que la empresa desarrolle más de una actividad, se considerará la actividad principal, entendiéndose por ésta a la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio.

# PROCEDIMIENTO PARA LA DISTRIBUCIÓN



Conforme el porcentaje de acuerdo a la actividad empresarial, la determinación del monto a distribuir se realiza en función de 2 criterios.

**50% EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS  
LABORADOS POR CADA  
TRABAJADOR**

**50% EN PROPORCIÓN DE LAS  
REMUNERACIONES DE CADA  
TRABAJADOR**

# DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS LABORADOS

Se dividirá el 50% entre la suma total de los días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{CADA TRABAJADOR} & = & 50\% & \times & \text{NÚMERO DE DÍAS} & = & \text{MONTO POR DÍAS} \\ \text{PERCIBIRÁ:} & & \text{SUMA DE TODOS LOS DÍAS} & & \text{LABORADOS POR EL} & & \text{LABORADOS} \\ & & \text{EFFECTIVAMENTE LABORADOS POR} & & \text{TTRABAJADOR} & & \\ & & \text{TODOS LOS TRABAJDORES} & & & & \end{array}$$

## DÍAS COMPUTABLES



Se entenderá por días laborados:

- Aquéllos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa.
- Los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora.
- Las ausencias que deben ser consideradas como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso.
- Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

# DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS LABORADOS

## DÍAS COMPUTABLES

<b>DÍAS CONSIDERADOS LABORADOS POR MANDATO LEGAL EXPRESO</b> Entre ellos tenemos:	<b>BASE NORMATIVA</b>
Descanso médico por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, pero no por enfermedad común	Art. 5 del D.Leg. 892
Licencias sindicales	Art.32 del D.S N° 010-2003-TR
Licencias de los miembros del CSST y los supervisores	Art. 73 del D.S N°005-2012-TR
Los días no laborados por cierre del centro de trabajo ante la comisión de infracciones tributarias	Art. 183 del Código Tributario
Días no laborados por un despido nulo	Art. 54 del D.S N° 001-96-TR
Horas de lactancia materna	Ley 27403
Días no laborados por suspensión de labores de la empresa (por caso fortuito o fuerza mayor), que no hayan sido comprobados por Autoridad Administrativa de Trabajo. Se incluyen las remuneraciones devengadas en suspensión perfecta no autorizada por la AAT.	Art. 23 del D.S N° 001-96-TR



## ¡PARA TENER EN CUENTA!

- Tratándose de trabajadores que laboran a tiempo parcial, se sumará el número de horas laboradas de acuerdo a su jornada, hasta completar la jornada ordinaria de la empresa.
- En el caso del personal no sujeto al cumplimiento de un horario o a control de ingreso y salida, no será de aplicación el artículo anterior, debiendo considerarse como días efectivos de trabajo, todos los laborables en la empresa, salvo prueba en contrario.

# DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Se dividirá el 50% restante entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{CADA TRABAJADOR} & = & 50\% & \times & \text{TOTAL DE} & = & \text{MONTO POR} \\ \text{PERCIBIRÁ:} & & \text{SUMA TOTAL DE LAS} & & \text{REMUNERACIONES QUE} & & \text{REMUNERACIONES} \\ & & \text{REMUNERACIONES DE TODOS LOS} & & \text{CORRESPONDA A CADA} & & \\ & & \text{TRABAJADORES EN EL EJERCICIO} & & \text{TRABAJADOR EN EL} & & \\ & & & & \text{EJERCICIO} & & \end{array}$$

# SE CONSIDERA REMUNERACIÓN:

- El íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.
- Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.



# INGRESOS DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO

Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que sean entregados por el empleador ocasionalmente y a título de liberalidad

El costo o valor de las condiciones de trabajo

El valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo

La asignación o bonificación por educación

La entrega de bienes de la propia producción de la empresa

Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa

La canasta de Navidad o similares

La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo y las prestaciones alimentarias de suministro indirecto

Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza.

# LÍMITES EN LA PARTICIPACIÓN


El monto máximo que puede percibir un trabajador es el equivalente a 18 remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

**18**  
**REM**

# PLAZO PARA EL PAGO

La participación que corresponde a los trabajadores **será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales** siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

La SUNAT es quién aprueba las normas que disponen el plazo para la Declaración Jurada Anual de Impuesto a la Renta.

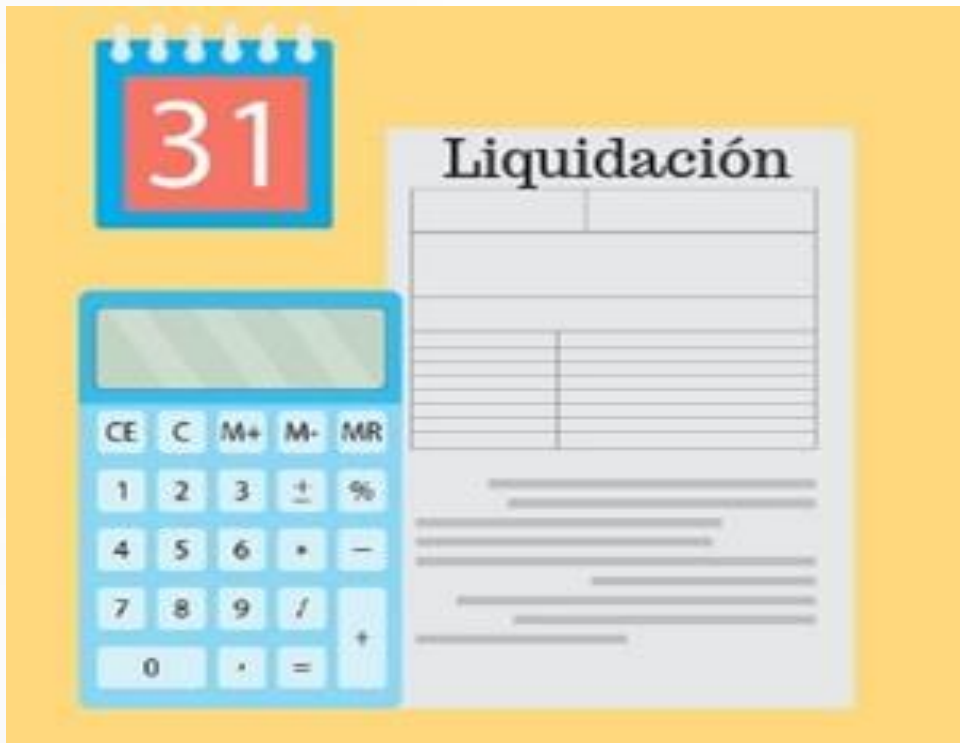


Por ejemplo: El plazo para distribuir utilidades de aquellas empresas obligadas al reparto, cuyo último dígito del RUC es 0, **iniciará el 27/03/24 y finalizará el 25/04/24.**

Último dígito del RUC y otros	Fecha de vencimiento
0	26 de marzo de 2024
1	27 de marzo de 2024
2	1 de abril de 2024
3	2 de abril de 2024
4	3 de abril de 2024
5	4 de abril de 2024
6	5 de abril de 2024
7	8 de abril de 2024
8	9 de abril de 2024
9	10 de abril de 2024
Buenos Contribuyentes y sujetos no obligados a inscribirse en el RUC	11 de abril de 2024

# HOJA DE LIQUIDACIÓN

Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.



- Nombre o razón social del empleador.
- Nombre completo del trabajador.
- Renta anual de la empresa antes de impuestos.
- Número de días laborados por el trabajador.
- Remuneración del trabajador considerada para el cálculo.
- Número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades.
- Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa.
- Monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

# PAGO EXTEMPORÁNEO

Vencido el plazo y **previo requerimiento de pago por escrito**, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio correspondiente.

## TRABAJADORES CESADOS ANTES DE LA FECHA DE REPARTO

- Tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo de 4 años, a partir del momento en que debió efectuarse la distribución.
- En este caso, no es de aplicación el interés señalado.

## SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

- El requerimiento se hará vencidos los treinta (30) días de haberse reiniciado las labores sin que se hubiese efectuado el pago de las utilidades.



# ASPECTOS SANCIONADORES

# INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

## D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

<b>INFRACCIONES LEVES</b>	<b>Artículo 23</b> 23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, (...) <b>hojas de liquidación de la participación en las utilidades</b> u otros beneficios sociales (...).
<b>INFRACCIONES GRAVES</b>	<b>Artículo 24</b> 24.4 <b>No pagar u otorgar íntegra y oportunamente</b> las remuneraciones y <b>los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto</b> , incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

# ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES

## VALOR UIT 2024: S/ 5,150



MICROEMPRESA										
GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
LEVE	S/ 231.75	S/ 257.50	S/ 360.50	S/ 412.00	S/ 463.50	S/ 566.50	S/ 721.00	S/ 824.00	S/ 927.00	S/ 1,184.50
GRAVE	S/ 566.50	S/ 721.00	S/ 824.00	S/ 927.00	S/ 1,030.00	S/ 1,287.50	S/ 1,493.50	S/ 1,751.00	S/ 1,957.00	S/ 2,317.50
MUY GRAVE	S/ 1,184.50	S/ 1,287.50	S/ 1,493.50	S/ 1,648.00	S/ 1,854.00	S/ 2,111.50	S/ 2,420.50	S/ 2,781.00	S/ 3,141.50	S/ 3,502.00
PEQUEÑA EMPRESA										
GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS									
	1 a 5	6 a 10	10 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
LEVE	S/ 463.50	S/ 721.00	S/ 927.00	S/ 1,184.50	S/ 1,648.00	S/ 2,317.50	S/ 3,141.50	S/ 4,274.50	S/ 5,201.50	S/ 11,587.50
GRAVE	S/ 2,317.50	S/ 3,038.50	S/ 3,965.50	S/ 4,995.50	S/ 6,489.00	S/ 8,343.00	S/ 10,763.50	S/ 12,514.50	S/ 14,471.50	S/ 23,175.00
MUY GRAVE	S/ 3,965.50	S/ 5,098.50	S/ 6,592.00	S/ 8,446.00	S/ 11,021.00	S/ 14,162.50	S/ 18,334.00	S/ 22,248.00	S/ 25,492.50	S/ 39,397.50
NO MYPE - RÉGIMEN GENERAL										
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	1000 y más
LEVE	S/ 1,339.00	S/ 4,583.50	S/ 6,489.00	S/ 11,999.50	S/ 15,965.00	S/ 19,209.50	S/ 27,295.00	S/ 39,191.50	S/ 55,980.50	S/ 79,928.00
GRAVE	S/ 8,085.50	S/ 20,188.00	S/ 26,883.00	S/ 33,629.50	S/ 40,324.50	S/ 53,817.50	S/ 67,259.00	S/ 94,142.00	S/ 107,583.50	S/ 134,518.00
MUY GRAVE	S/ 13,544.50	S/ 27,037.50	S/ 40,582.00	S/ 59,534.00	S/ 73,027.00	S/ 94,708.50	S/ 121,746.00	S/ 162,328.00	S/ 216,454.50	S/ 270,529.50

# RECUERDA

Ingresar a la Casilla electrónica SUNAFIL



Actualiza tus datos



Realiza la activación de tu Casilla electrónica  
Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>  
Opción casilla electrónica.



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.

# ¡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](http://www.gob.pe/sunafil)

Opción: **Verifica si estás en planilla**

2. Ingresas en el botón verde:

**Verifica si estás en planilla.**

3. Opción:

**Ingresar**



**VERIFICA  
TU CHAMBA**

## Orientación, trámites y servicios más visitados

Ordena los beneficios, trámites y pasos para acceder a ellos, y más información de tu interés.

Acceder a la casilla electrónica de Sunafil

Si participas en subvenciones o procedimientos administrativos de competencia de la...

Leer más

o el servicio

Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada

Situaciones y labores en una empresa privada que no está respetando la normativa laboral...

Leer más

o el servicio

Realizar consultas laborales a la Sunafil

Puedes consultar consultas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)...

Leer más

o el servicio

Verificar si estás en planilla

Comprueba si tu empleador te ha registrado en la planilla electrónica al momento de comenzar tu...

Leer más

o el servicio

Denunciar a una empresa privada que no cumple con el estado de emergencia

Situaciones y labores en una empresa privada que no está respetando el estado de emergencia...

Leer más

o el servicio

Buscar resoluciones del Sistema Inspección de la Sunafil

Puedes buscar todas las resoluciones de primera y segunda instancia de las inspecciones...

Leer más

o el servicio

**gob.pe**

Plataforma digital única del Estado Plurinacional

Trabajo y Previsión Social > Verificar si estás en planilla

## Verificar si estás en planilla

Comprueba si tu empleador te ha registrado en la planilla electrónica colocando tu documento de identidad y RUC de la empresa donde laboras.

Si no te encuentras, el aplicativo enviará una alerta a la Casilla Electrónica de la empresa que responde la cantidad de trabajadores incorporados a la planilla electrónica. Esto es un medio que busca persuadir a tu empleador para que cumpla con este derecho laboral.

**Verifica si estás en planilla**

BIENVENIDO

Estimado Usuario, a través de esta aplicación podrá conocer si se encuentra registrado en la planilla electrónica de la Empresa, para ello deberá ingresar los datos que se solicitan continuación.

Nota: El uso de esta aplicación es exclusivo del trabajador, en el caso de mal uso se procederá conforme a la legislación de la Ley 27044.

Ingresar

Denunciar Incumpl.



Si no te encuentras en planilla, el aplicativo enviará una alerta a la Casilla Electrónica de la empresa.

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





SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

# App Sunafil en tus Manos



# Herramienta digital gratuita



## Registra tu denuncia

Registra tu denuncia o solicitud de inspección



## Identificación de inspectores

Verifica al personal inspectivo que está llevando tu caso



## Consulta tu trámite

Revisa el estado de tu trámite



## Verifica tu chamba

Verifica si está inscrito en la planilla de su empleador



## NIT-SUNAFIL

Accede a la documentación que regula la Inspección del Trabajo en nuestro país.



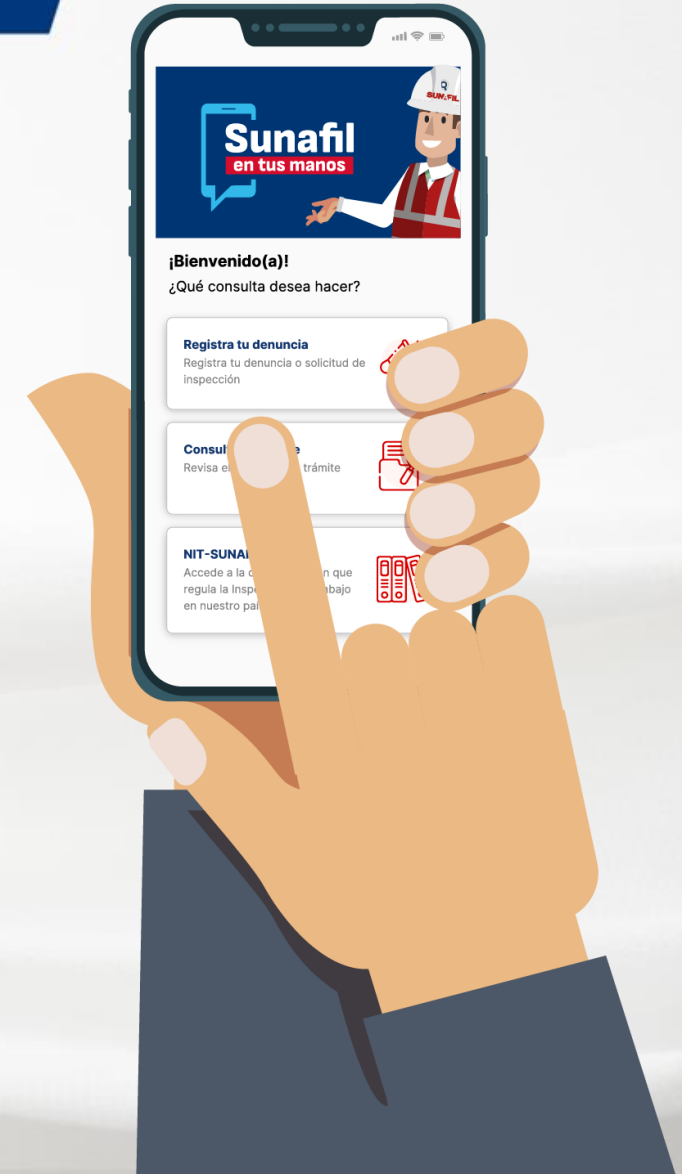
# Herramienta digital gratuita

## Trabajador

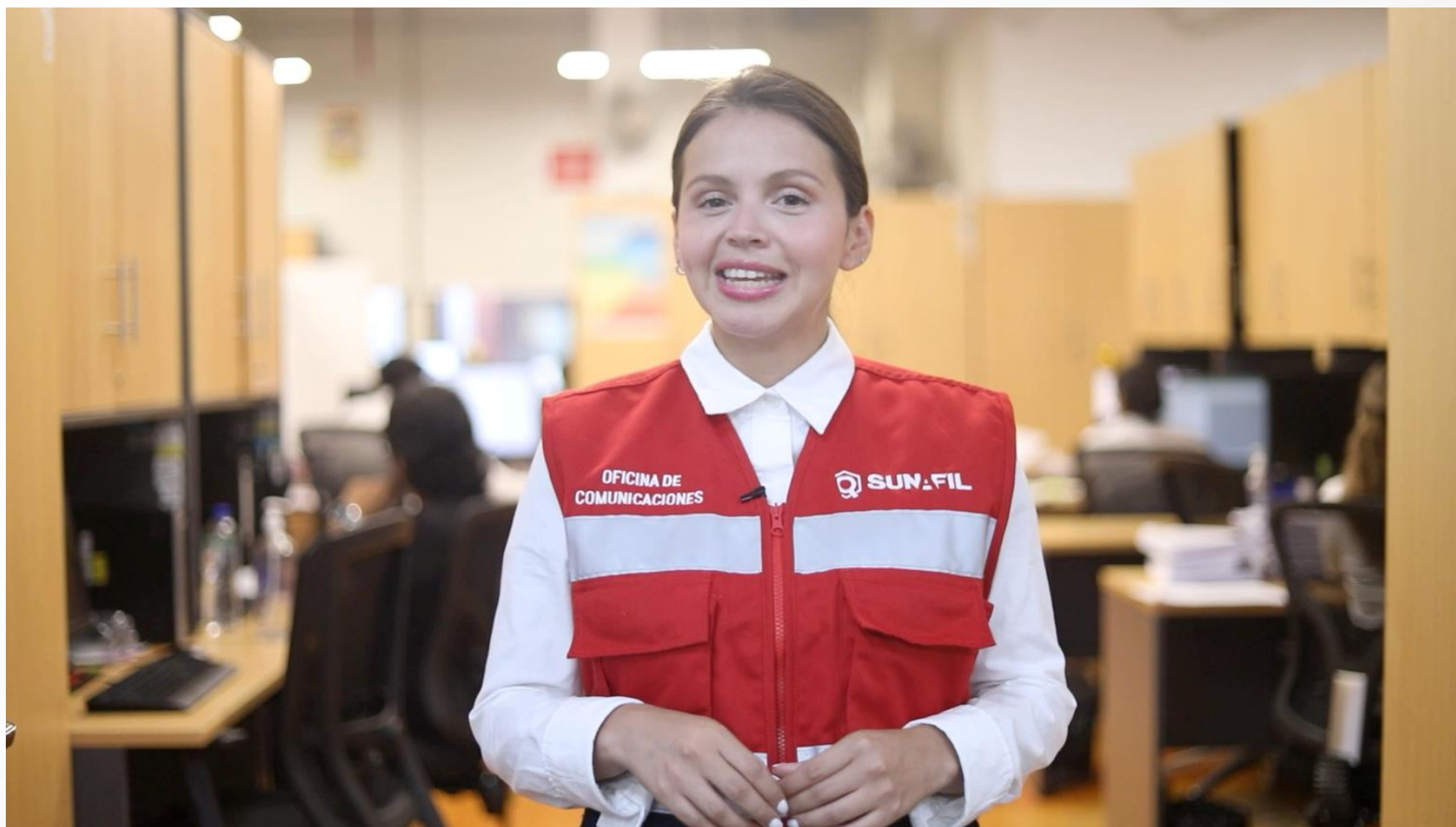
- Registra tu denuncia
- Consulta tu trámite
- Identificación de inspectores
- Verifica tu chamba

## Empleador

- NIT Sunafil
- Identificación de inspectores
- Consulta tu trámite



# Video



# ¡MUCHAS GRACIAS!

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



¡Síguenos en nuestras redes sociales!



/SunafilPeru



@SunafilPeru



Canal Sunafil



Sunafil



@sunafilperu



@sunafil\_peru

