SUPERINTENDENCIA
DE BANCA, SEGUROS Y AFP

República del Perú

Inicio

SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y AFP
República del Perú

Comisiones y Primas de Seguro del SPP

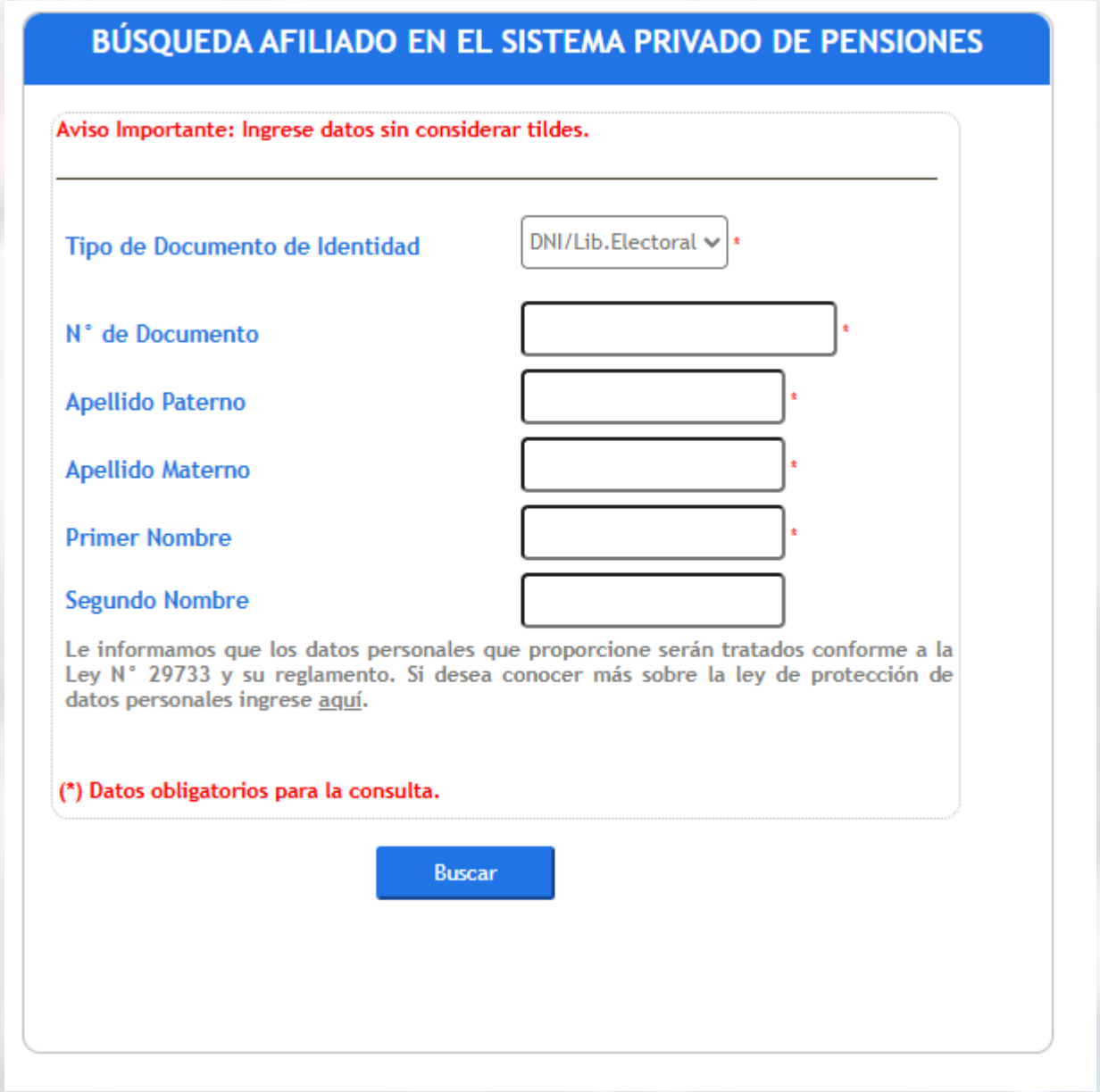
Mes de devengue : 2026-04 Buscar Datos

Al mes de devengue 2026-04 1/

AFP	COMISIÓN SOBRE FLUJO (% Remuneración Bruta Mensual)	COMISIÓN ANUAL SOBRE SALDO	PRIMA DE SEGUROS (%) 3/ (% Remuneración Bruta Mensual)	APORTE OBLIGATORIO AL FONDO DE PENSIONES (% Remuneración Bruta Mensual)	REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE
HABITAT	1,47%	1,25%	1,37%	10,00%	12 598,91
INTEGRA	1,55%	0,78%	1,37%	10,00%	12 598,91
PRIMA	1,60%	1,25%	1,37%	10,00%	12 598,91
PROFUTURO	1,69%	0,68%	1,37%	10,00%	12 598,91

1/ Las comisiones sobre la remuneración y las primas retenidas correspondientes a un determinado mes deben pagarse dentro de los 5 primeros días útiles del mes siguiente.
2/ A partir de Enero de 1997 se eliminó el cobro de Comisión Fija.
3/ Porcentaje a descontar sobre la Remuneración Bruta hasta el límite determinado por el Reglamentode la Ley del SPP(Remuneración Máxima Asegurable Art. 67° del Título VII del Compendio de Normas reglamentarias del SPP).
*** A partir de Febrero de 2023, el componente de flujo de la Comisión Mixta es 0%, resultando únicamente en Comisión anulado sobre saldo.

https://www.sbs.gob.pe/app/spp/empleadores/comisiones_spp/paginas/comision_prima.aspx



https://servicios.sbs.gob.pe/ReporteSituacionPrevisional/Afil_Consulta.aspx

Asignación Familiar en el Perú

Propósito y Sujetos de Derecho

Finalidad Social

Beneficio legal orientado a contribuir al sustento de la carga familiar y garantizar el bienestar integral de los hijos del trabajador en el sector privado.

Condiciones de Acceso

- Vínculo laboral vigente bajo el régimen privado.
- Tener a cargo hijos menores de 18 años o mayores en etapa educativa.

Determinación del Monto (2026)

S/ 113

Pago Único Mensual

Cálculo Basado en la RMV

El monto equivale estrictamente al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente. A partir del 1 de enero de 2025, la RMV se fijó en **S/ 1,130.00**.

$$A_f = 10\ \% \times 1{,}130 = 113$$

Características del Pago



Remunerativo

Forma parte de la base de cálculo para gratificaciones, CTS y vacaciones. Sujeta a retenciones de ley (AFP/ONP).



Pago Íntegro

No es proporcional a los días laborados. Se paga el 100% del beneficio independientemente de faltas o asistencias.



Independencia

Si ambos padres trabajan en la misma empresa, cada uno percibe el beneficio de forma individual.

Extensión del Beneficio

Límites de Edad y Estudios

- **Regla General:** Cese automático al cumplir los 18 años de edad.
- **Excepción Académica:** Se extiende hasta los 24 años si el hijo cursa estudios superiores (técnicos o universitarios).
- **Vigencia:** El pago se mantiene hasta la culminación de los estudios o el límite de edad.



Exigibilidad según Régimen

Categoría de Empresa	Derecho Legal	Observaciones
Régimen General	✓ Sí corresponde	Obligatorio bajo Ley 25129.
Pequeña Empresa	✓ Sí corresponde	Aplicable a trabajadores en planilla REMYPE.
Microempresa	✗ No corresponde	Salvo pacto en contrario o convenio colectivo.

Casos Especiales

Discapacidad Severa

Si el hijo presenta una discapacidad severa certificada, el beneficio se mantiene de forma indefinida mientras se encuentre bajo el amparo del trabajador.



Pluriempleo

En situaciones donde un trabajador presta servicios para múltiples empleadores, tiene el derecho legal de percibir la asignación completa de cada uno de ellos.



RESUMEN: ASIGNACIÓN FAMILIAR EN EL PERÚ

BENEFICIARIOS & REQUISITOS

¿QUIÉNES LA RECIBEN?





- TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
- VÍNCULO LABORAL VIGENTE
- HIJOS MENORES DE 18 AÑOS
- HASTA 24 AÑOS SI SIGUEN ESTUDIOS SUPERIORES
- SIN LÍMITE DE EDAD POR DISCAPACIDAD SEVERA

MONTO & CÁLCULO

¿CUÁNTO ES EL PAGO?





- **10% DE LA RMV** (Remuneración Mínima Vital)
- **PAGO ÚNICO MENSUAL, NO POR HIJO**
- **S/ 113.00** (Ejemplo con RMV S/ 1,130)
- **INDEPENDIENTE SI AMBOS PADRES TRABAJAN**



NATURALEZA & PAGO

¿CÓMO SE PAGA?





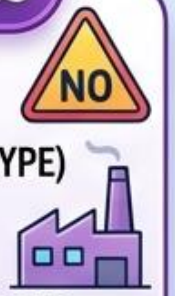


- **CARÁCTER REMUNERATIVO**
  (Se cuenta para CTS, Gratificaciones, etc.)
- **PAGO ÍNTEGRO MENSUAL**
- **NO PROPORCIONAL A DÍAS TRABAJADOS**
- **SE COMUNICA Y ACREDITA ANTE EL EMPLEADOR**

IMPORTANTE & EXCEPCIONES

PUNTOS CLAVE





- **MICROEMPRESAS NO OBLIGADAS (REMYPE)**
- **PEQUEÑAS EMPRESAS SÍ OBLIGADAS**
- **DERECHO DESDE LA ACREDITACIÓN**
- **NO RETROACTIVO SI SE OMITIÓ COMUNICAR**

HORAS EXTRAS

Definición y Jornada Máxima

Jornada de Trabajo

La Constitución y el D.L. 854 establecen una jornada máxima de **8 horas diarias** o **48 horas semanales**. Todo tiempo laborado en exceso se califica como trabajo en sobretiempo.

Definición de Sobretiempo

Es la labor realizada fuera de la jornada ordinaria, diaria o semanal. Incluye labores prestadas antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida.

Principio de Voluntariedad

- **Voluntariedad:** Su otorgamiento y prestación son voluntarios, salvo casos de fuerza mayor.
- **Aceptación Tácita:** Si el trabajador permanece y el empleador lo permite, se presume hora extra.
- **Fuerza Mayor:** Obligatorio solo si peligra la continuidad o los bienes de la empresa.



Estructura de Sobretasas

25%

Primeras 2 Horas

35%

3era Hora en adelante

Las sobretasas se calculan sobre el valor de la hora ordinaria del trabajador.

Compensación con Descanso

- **Acuerdo Escrito:** Debe existir un pacto previo y por escrito para sustituir el pago por descanso.
- **Equivalencia Exacta:** Se otorga un tiempo de descanso igual al tiempo de sobretiempo trabajado.
- **Plazo de Goce:** Debe efectuarse dentro del mes siguiente a la realización, salvo acuerdo distinto.
- **Registro:** Debe constar en la planilla electrónica y en la boleta de pago del trabajador.

Personal Excluido de la Jornada

Categoría de Trabajador	Motivo de Exclusión	Derecho a Horas Extras
Personal de Dirección	Representa al empleador ante terceros.	No percibido
Sin Fiscalización Inmediata	Realizan labores fuera o sin control directo.	No percibido
Servicios Intermitentes	Lapsos de inactividad (espera, vigilancia).	No percibido
Cargos de Confianza	Sujetos a fiscalización de tiempo.	Sí percibido

Control de Asistencia

Obligación Crítica: Todo empleador debe contar con un registro de control de asistencia.

Sustento único para el pago de horas extras ante SUNAFIL.

Registro de ingresos, salidas y refrigerios.

La deficiencia en el sistema no libera al empleador del pago si hay otros medios probatorios.



Impacto en Beneficios Sociales

Carácter Remunerativo

Las horas extras son base de cálculo para Gratificaciones, CTS y Vacaciones si cumplen con el criterio de regularidad (3 meses en un semestre).

Cargas Tributarias

Afectas a retenciones de Quinta Categoría, aportes a ESSALUD y descuentos de pensiones (AFP/ONP).