



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

GRATIFICACIONES LEGALES



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Gobierno del Perú

BASE LEGAL



NORMATIVA NACIONAL

- Ley N° 27735, Ley de Gratificaciones.
- Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735.
- Ley N° 30334 , Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.
- Decreto Supremo N° 012-2016-TR, Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334.

DEFINICIÓN



Las gratificaciones legales constituyen un beneficio social de carácter remunerativo que se otorga con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad.

¿QUIÉNES TIENEN DERECHO A PERCIBIRLA?

Todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada

PLAZO
INDETERMINADO

PLAZO
FIJO

TIEMPO
PARCIAL

NO

¡NO CORRESPONDE!

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

OPORTUNIDAD DE PAGO

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre según el caso.



El plazo es indisponible para las partes.

Excepción:
Anual

Remuneración

Integral



PERIODO COMPUTABLE

GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS

ENERO

FEBRERO

MARZO

ABRIL

MAYO

JUNIO

GRATIFICACIÓN POR NAVIDAD

JULIO

AGOSTO

SETIEMBRE

OCTUBRE

NOVIEMBRE

DICIEMBRE

Las gratificaciones son equivalentes a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado un semestre completo.



El tiempo de servicio se determina por cada mes calendario completo.

GRATIFICACIONES PROPORCIONALES



MES CALENDARIO COMPLETO

Un trabajador ingresó a laborar con fecha 5 de julio de 2022 ¿Cuál será el periodo computable para el pago de la gratificación con ocasión de navidad?

| JULIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| AGOSTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| SETIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| OCTUBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| NOVIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| DICIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

Gratificación proporcional a los meses calendario completos, a razón de 1/6 por cada uno.

El mes de julio **NO INGRESARÁ** al periodo computable.
GRATIFICACIÓN: 5/6

DÍAS COMPUTABLES POR EXCEPCIÓN

El descanso vacacional.

La licencia con goce de remuneraciones.

Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.

El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.



Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Entre ellos tenemos:

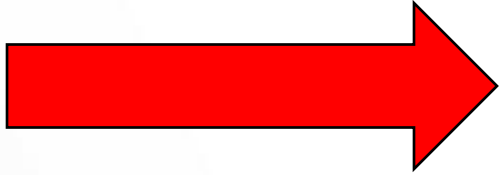
La licencia o permiso sindical.

Los días de suspensión de labores, producto de un cierre temporal de establecimiento por sanción tributaria.

Los días de suspensión del contrato de trabajo dejados sin efectos por la AAT.

MONTO DE LA GRATIFICACIÓN

Será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio



Para el pago de la gratificación por ocasión de navidad, la remuneración computable **será la vigente en la primera quincena de diciembre.**



REMUNERACIÓN COMPUTABLE

Remuneración básica y todas aquellas que se perciba regularmente como prestación de sus labores y que sea de libre disposición.
Puede ser percibida en dinero o en especie.

*Son remuneraciones regulares aquellas percibidas por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

MONTO DE LA GRATIFICACIÓN

REMUNERACIONES IMPRECISAS

- Tratándose de **remuneraciones complementarias variables o imprecisas**, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha **percibido cuando menos tres (3) meses durante el semestre anterior al goce de beneficio**:

Gratificación Fiestas Patrias : Enero – Junio.

Gratificación Navidad : Junio – Noviembre.

- **Ejemplo: Las horas extras.**

| | PERÍODO JULIO - DICIEMBRE | | | | | |
|------------------------|---------------------------|-------|--------|------------|---------|-----------|
| | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE |
| PERCIBIÓ HORAS EXTRAS | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| SI ingresan al cálculo | | | | | | |

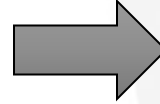
| | PERÍODO JULIO - DICIEMBRE | | | | | |
|------------------------|---------------------------|-------|--------|------------|---------|-----------|
| | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE |
| PERCIBIÓ HORAS EXTRAS | NO | NO | NO | NO | SI | NO |
| NO ingresan al cálculo | | | | | | |

Para su incorporación en la remuneración computable se deberán sumar los montos percibidos y su resultado dividirlo entre 6.
Si el trabajador ingresó a laborar empezado el semestre, se dividirá entre el número de meses trabajados.

INGRESOS DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO

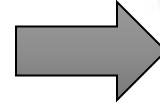
NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN PARA NINGÚN EFECTO LEGAL, LOS SIGUIENTES CONCEPTOS:

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



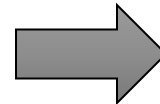
Su otorgamiento no debe guardar relación con la contraprestación del servicio efectuado por el trabajador.

El costo o valor de las condiciones de trabajo



Deben ser otorgados en una cantidad razonable, para el cabal desempeño de la labor, sin constituir ventaja patrimonial (movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario, etc.)

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

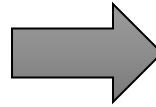


No puede ser otorgado en forma irrazonable de tal manera que exceda el costo del traslado o se entregue independientemente de la asistencia.

INGRESOS DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO

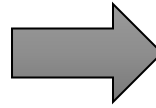
NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN PARA NINGÚN EFECTO LEGAL, LOS SIGUIENTES CONCEPTOS:

La asignación o bonificación por educación



Siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.

La entrega de bienes de la propia producción de la empresa



Siempre que sean otorgados en cantidad razonable para su consumo directo y el de su familia.

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 semejanza naturaleza.

GRATIFICACIÓN TRUNCA

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

Una trabajadora que tiene vínculo laboral desde el 1 de julio 2022 y cesó el 27 de noviembre de 2022 ¿Cuál será el periodo computable para el pago de la gratificación trunca?

| JULIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| AGOSTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| SEPTIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| OCTUBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| NOVIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |

Los meses de noviembre y diciembre **NO INGRESARÁN** al periodo computable.

GRATIFICACIÓN: 4/6

Una trabajadora que ingresa a laborar con fecha 17 de octubre y cesa el 27 de noviembre ¿Tiene derecho a gratificación trunca?

| OCTUBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
| NOVIEMBRE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

En este caso **NO CORRESPONDERÁ** gratificación trunca, puesto que no cumple con tener cuando menos un mes íntegro (calendario) de servicios.



La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales **dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.**

INAFECTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES



- Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad **no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna**; sin perjuicio de los descuentos establecidos por ley (Impuesto a la Renta), autorizados por el trabajador o dispuestos por mandato judicial.
- El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre **son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria**.

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA



- No es considerada remuneración computable para cálculo de beneficios sociales.
- Debe ser otorgada en la misma oportunidad en que se abone la gratificación.

MÁXIMO AL 15 DE
DICIEMBRE

GRATIFICACIÓN
+
BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

| ESSALUD | EPS |
|---------|-------|
| 9% | 6.75% |

REGÍMENES ESPECIALES

| RÉGIMEN | GRATIFICACIÓN |
|--------------------|--|
| Microempresa | No está obligada a pagar. |
| Pequeña empresa | Equivalente a media remuneración cada una. |
| Construcción civil | 40 jornales básicos (7 meses y 5 meses , respectivamente). |

CASO ESPECIAL: PRÁCTICAS PRE Y PROFESIONALES

SUBVENCIÓN ECONÓMICA ADICIONAL

Media subvención económica mensual cada seis meses de duración de la MF.



¿Se otorga con ocasión de fiesta patrias o navidad?

EJEMPLO:

INGRESÓ
02/03/22

02/09/2022

6 MESES

SUBVENCIÓN MENSUAL

S/. 1025.00

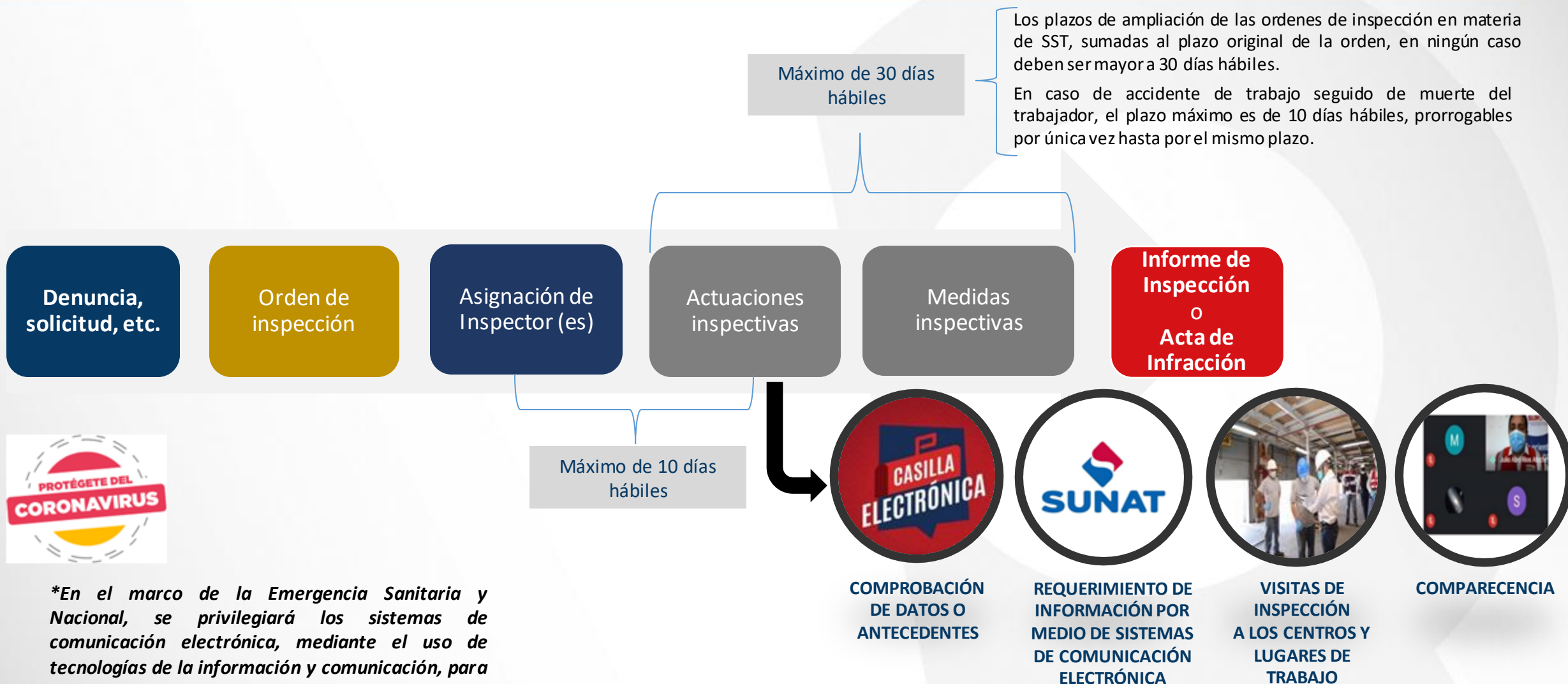
½ SUBVENCIÓN MENSUAL

S/. 512,50



PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

PROCEDIMIENTO INSPECTIVO



**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.*

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.



ASPECTOS SANCIONADORES

INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

INFRACCIONES GRAVES

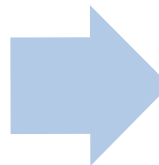
Artículo 24

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.

CRITERIOS NORMATIVOS



RESOLUCIÓN DE
SUPERINTENDENCIA
N° 233-2017-
SUNAFIL
TEMA N° 2



Corresponderá considerar como **infracciones independientes**, la falta de pago de las gratificaciones reguladas en la Ley N° 27735, así como, la falta de pago de la bonificación extraordinaria a que se refiere la Ley N° 30334.

ESCALA DE MULTAS EXPRESADO 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 REALIZAR UN CÁLCULO REFERENCIAL DE TU GRATIFICACIÓN!

1. Ingresar a la página web:

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

1

Enlaces de Interés

Atención al Usuario

- [Mesa de Partes Virtual](#)
- [Casilla Electrónica](#)
- [Ubica tu Intendencia Regional](#)
- [Solicitud de Acceso a la Información Pública](#)
- [Libro de Reclamaciones](#)
- [Buzón de Sugerencias](#)
- [Denuncias por Actos de Corrupción](#)
- [Datos Abiertos](#)
- [Verifica Tu Chamba](#)
- [Calculadora Laboral](#)
- [Autodiagnóstico de SST](#)

2



2. Ve a nuestra "CALCULADORA LABORAL"





CALCULADORA LABORAL

Identificación de Trabajador

Tipo de Documento: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD (dropdown menu) N° de Documento: [input field]

Fecha de Nacimiento (dd/mm/aaaa): [input field with calendar icon] Fecha de Emisión (dd/mm/aaaa): [input field with calendar icon]

Dígito Verificador: [input field with help icon]

Datos de identificación del trabajador

Identificación de la Empresa

Tipo de Documento: RUC (dropdown menu) N° de Documento: [input field with search icon]

Dropdown menu options: RUC, ===SELECCIONE===, DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, RUC

[Ingresar] [Limpiar]

Datos de identificación de la empresa:

Con el RUC, el aplicativo validará si la empresa:

- Se encuentra acreditada como microempresa.
- Se encuentra acreditada como pequeña empresa.
- No se encuentra acreditada.

Identificación de la Empresa

Tipo de Documento: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD (dropdown menu) N° de Documento: [input field with search icon]

Dropdown menu options: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, ===SELECCIONE===, DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, RUC

[Ingresar] [Limpiar]

De tratarse de una persona trabajadora de hogar, deberá seleccionar la opción "DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD, como dato de identificación del empleador.

Aviso

"Estimado usuario, la empresa consultada se encuentra acreditada como Microempresa ante el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), por tanto, no le corresponde otorgar gratificaciones legales, ni compensación por tiempo de servicios (CTS).



**SELECCIONA
"CALCULA TU
GRATI"**



Calcula TU GRATI

¿Te gustaría saber cómo
calcular **tu gratificación?**



Calcula TU GRATI



CALCULADORA LABORAL - GRATIFICACIONES

Datos Laborales

¿Se encuentra actualmente trabajando? ☒ SI ☐ NO

Fecha de Ingreso a laborar

Régimen Laboral Tipo de Seguro

Conceptos Remunerativos

Moneda

Remuneración básica al 15 de diciembre(*) 0.0 Otra remuneración fija mensual (permanente) (*) 0.0

(*)Conforme lo establecido en el artículo 2 de la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones, se excluyen de la remuneración computable, los conceptos regulados en el artículo 19 del D.S 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS; en consecuencia, no ingresan al cálculo de beneficios. Para mayor información al respecto, puede recurrir a nuestros canales de consulta.

¿Percibe Asignación Familiar? ☐ SI ☐ NO

Si percibió comisiones en el semestre, ingrese aquí 0.0

Si percibió horas extras en el semestre, ingrese aquí

Otra remuneración variable e imprecisa

Si tuvo días de inasistencia en el semestre, ingrese la cantidad de días (**)

(**)Tomar en consideración las excepciones establecidas en el artículo 6 de la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones, y su correlato en el artículo 2 de su reglamento, aprobado por D.S 005-2002-TR

Calcular



Calcula TU GRATI

¿Te gustaría saber cómo
calcular **tu gratificación?**



Calcula TU GRATI



Calcular

Gratificación diciembre 2021

| | | |
|---|-----|----------------|
| (A) Gratificación | S/. | 2593.0 |
| (B) (-) Descuento por total de días de inasistencia | S/. | 72.03 |
| (A-B) Total Gratificación | S/. | 2520.97 |
| (C) (+) Bonificación Extraordinaria(ESSALUD/EPS) | S/. | 226.89 |
| TOTAL A PAGAR | S/. | 2747.86 |

(*)El presente cálculo es según los datos registrados y es referencial

Imprimir

Enviar por Correo

(*) Si tiene alguna duda puede realizar su consulta a través del aplicativo Sunafil Responde, dar click en el enlace.

(*) Si desea realizar una denuncia laboral puede registrar su denuncia a través del aplicativo Denuncia Virtual, dar clic en el enlace.

Dado que, junto con el pago de la gratificación, el empleador debe abonar la bonificación extraordinaria, el aplicativo también hará ese cálculo.

| DETALLE DE GRATIFICACIÓN | |
|---|--|
| Identificación del Trabajador | |
| Tipo Documento : D.N.I. | Número de Documento : 48509825 |
| Nombres : FABIOLA DEL PILAR RUEDA RUO | |
| Identificación de la Empresa | |
| Rut : 2010005400 | |
| Razón Social : BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK | |
| ¿Se encuentra registrado en : NO | |
| Estado : 1 | |
| Tipo Rampepe : 1 | |
| Datos Laborales | |
| Se encuentra Laborando : SI | |
| Fecha de ingreso a Laborar : 01/07/2021 | |
| Regimen Laboral : Actividad Privada (Decreto Legislativo 728) | Tipo de Seguro : Essalud |
| Conceptos Remunerativos | |
| Monto : S/0.00 | |
| Remuneración Básica (*) : 2593.0 | Otra remuneración fija mensual : 500.0 |
| Puntaje Asignación : SI | |
| Pago de Contribuciones : 0.0 | |
| Pago de Horas Extras remuneraciones variable : 0.0 | |
| Días de Inasistencia (*) : 1 | |
| Gratificación | |
| (A) Gratificación | : 2593.0 |
| (B) (-) Descuento por total de días de inasistencia | : 72.03 |
| (A-B) Total Gratificación | : 2520.97 |
| (C) (+) Bonificación Extraordinaria(ESSALUD/EPS) | : 226.89 |
| TOTAL A PAGAR | : 2747.86 |

EMITE REPORTE Y ES
REMITIDO AL CORREO
ELECTRÓNICO
CONSIGNADO.

¡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:

Verifica si estás en planilla.

3. Opción:

Ingresar

VERIFICA
TU CHAMBA

Orientación, trámites y servicios más visitados

Explora los beneficios, requisitos y pasos para acceder a ellos, y otra información de tu interés.

Acceder a la casilla electrónica de Sunafil

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

Leer más

Ir al servicio

Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada

Si laboras o laborabas en una empresa privada que no está respetando la normativa laboral...

Leer más

Ir al servicio

Realizar consultas laborales a la Sunafil

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

Leer más

Ir al servicio

Verifica si estás en planilla

Comprueba si tu empleador te ha registrado en la planilla electrónica al colocar tu documento de...

Leer más

Ir al servicio

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

Si laboras o laborabas en una empresa privada que no está respetando el estado de emergencia...

Leer más

Ir al servicio

Buscar resoluciones del Sistema Inspectivo de la Sunafil

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

Leer más

Ir al servicio

gob.pe Plataforma digital única del Estado Peruano

Trabajo y Pensiones > 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 podrás conocer si te encuentras registrado en la planilla electrónica de la Sunafil, para ello deberás introducir los datos que se solicitan a continuación.

Nota: El uso de esta aplicación es exclusivo del trabajador, en el caso de mal uso se procederá conforme a la ley 27064.

Ingresar **¿Qué es la Casilla?**



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!



RECUERDA

Ingresa 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.

¡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

