LABOR MOLINA
ABOGADOS

OBLIGACIONES LABORALES BÁSICAS DE TODA EMPRESA

1. Beneficios Sociales por Tipo de Empresa

Beneficio	Microempresa	Pequeña Empresa	Régimen General
Vacaciones	✓ 15 días al año	✓ 15 días al año	✓ 30 días al año
CTS	✗ No corresponde	✓ ½ CTS por semestre	✓ 1 CTS completa por semestre
Gratificación	✗ No corresponde	✓ ½ gratificación en julio y diciembre	✓ 1 gratificación en julio y diciembre
Bonificación extraordinaria	✗ No corresponde	✓ 9% adicional (EsSalud) o 6.75% (EPS)	✓ 9% adicional (EsSalud) o 6.75% (EPS)
Asignación familiar	✗ No aplica	✗ No aplica	✓ 10% del sueldo mínimo (si hay hijos)
Utilidades	✗ No aplica	✗ No aplica	✓ Si hay más de 20 trabajadores
Seguro de salud	✓ SIS (es lo mínimo)	✓ EsSalud 9%	✓ EsSalud 9%
Remuneración mínima	✓ Sí	✓ Sí	✓ Sí
45 minutos de refrigerio	✓ Sí	✓ Sí	✓ Sí

📌 *Dato clave:* Para ser considerada micro o pequeña empresa en el régimen laboral MYPE, se debe estar inscrito en el REMYPE. De lo contrario, se aplica automáticamente el régimen general.

2. Políticas Laborales Obligatorias

Estas políticas son exigibles sin importar el tamaño de la empresa y deben estar **por escrito, firmadas y difundidas**. En empresas con más de 20 trabajadores, se deben implementar comités y capacitaciones.

Política Obligatoria	¿Es exigible?	Riesgo por no tenerla
Política de SST	✓ Sí	! Multa muy grave + implicancia penal contra el Gerente General y accionistas en caso de accidente
Política de igualdad salarial	✓ Sí	! Multa muy grave
Política contra el hostigamiento sexual	✓ Sí	! Multa muy grave

3. Obligaciones Administrativas Clave

Es crucial que las empresas cumplan con ciertas obligaciones administrativas para evitar sanciones y problemas legales.

Obligación	¿Aplica para todos?	Riesgo por incumplimiento
Registro de asistencia	✓ Sí	❗ Multa + SUNAFIL y Poder Judicial presume horas extras a favor del trabajador.
Contrato escrito (plazo fijo)	✓ Sí	❗ Se presume contrato a plazo indeterminado. Riesgo de demandas por término de contrato más indemnizaciones costosas.
Boletas de pago firmadas	✓ Sí	❗ Multa muy grave + debilidad probatoria de pago de remuneraciones y beneficios sociales ante inspecciones y juicios.
Planilla electrónica (T-Registro)	✓ Sí	❗ Multa grave. Usualmente esta infracción se acumula con otras más, lo que termina generando montos difíciles de pagar.

🛑 Advertencias Clave

- No tener las políticas laborales obligatorias suele implicar multas con SUNAFIL que golpean duramente la estabilidad económica de la empresa.
- SUNAFIL y el Poder Judicial presumen a favor del trabajador las horas extras en caso de no tener registro de asistencia.
- La falta de registro en el REMYPE excluye a la empresa del régimen laboral MYPE, aun cuando esté en el régimen tributario MYPE.

Este documento es una herramienta esencial para conocer las obligaciones laborales básicas y evitar el momento en que lleguen multas y juicios masivos que hacen cerrar hasta los mejores negocios.

📞 Contacto

Para más información o consultas adicionales, puede comunicarse al **937 563 635**. Estamos disponibles para asistirle con cualquier duda relacionada al Derecho laboral.