

Introducción

En el contexto laboral chileno, la gestión de remuneraciones y compensaciones se erige como un pilar fundamental para establecer relaciones laborales transparentes, equitativas y productivas. La correcta administración de los aspectos económicos y beneficios que los empleados reciben a cambio de su labor reviste una importancia crítica para mantener el bienestar de los trabajadores, así como para garantizar la competitividad y sustentabilidad de las organizaciones.

La gestión de remuneraciones y compensaciones en Chile implica una comprensión profunda de las leyes laborales y las regulaciones que rigen el ámbito de las relaciones laborales, así como también una consideración cuidadosa de las expectativas y necesidades de los empleados en un entorno económico y social en constante cambio. Desde la definición de sueldos base hasta la administración de bonificaciones y beneficios adicionales, esta disciplina busca equilibrar las prioridades de los empleados y las metas organizacionales.

Desarrollo

1. Elabora un cuadro explicativo donde relaciones los haberes imponibles incluidos en los artículos

del código del trabajo referentes a remuneraciones.

Artículo	Haber Imponible	Descripción	Monto Específico
Artículo 41	Sueldo Base	Remuneración mínima por la jornada legal de trabajo.	\$1.100.000.- (mensual)
Artículo 42	Horas Extras	Remuneración adicional por horas trabajadas en exceso de la jornada normal.	Según horas trabajadas
Artículo 43	Comisiones	Montos pagados por ventas o negociaciones realizadas por el trabajador.	Variable
Artículo 50	Gratificaciones y Bonificaciones	Pagos adicionales a la remuneración, como la gratificación legal (25% de remuneración) y bonos.	25% de la remuneración con tope de 4,75 IMM

Nota: Se destaca que el artículo 41 del código del trabajo además señala que hay 8 elementos que no son remuneraciones y en este contrato hay 1 de ellos que son los **viáticos**.

2. Un trabajador presta servicios de lunes a viernes, y en el mes de octubre de 2021, ganó una Comisión total ascendente a \$800.000. Con respecto a la asistencia, se tiene la siguiente información:

- El día 01/10/2021 el trabajador faltó sin justificación.
- Del 06/10/2021 al 08/10/2021, el trabajador tuvo 3 días de permiso por muerte del padre.
- El día 11/10/2021 fue feriado nacional, por lo que el trabajador no debía trabajar.
- Del 25/10/2021 al 28/10/2021, el trabajador presentó licencia médica.

Con la información anteriormente mencionada y considerando el calendario que se presenta, calcula el monto por Semana Corrida que debe recibir el trabajador en el mes de octubre de 2021.

Octubre 2021

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
	27	28	29	30	1	2	3
Sem					Falta injustificada	Descanso	Descanso
Sem 1	4	5	6	7	8	9	10
			Día de permiso	Día de permiso	Día de permiso	Descanso	Descanso
Sem 2	11	12	13	14	15	16	17
	Feriado					Descanso	Descanso
Sem 3	18	19	20	21	22	23	24
						Descanso	Descanso
Sem 4	25	26	27	28	29	30	31
	Licencia médica	Licencia médica	Licencia médica	Licencia médica		Descanso	Descanso

Para calcular el monto por Semana Corrida que debe recibir el trabajador en el mes de octubre de 2021, primero necesitamos determinar cuántos días hábiles efectivamente trabajó durante ese mes y cuántos días de descanso o ausencia tuvo.

En el mes de octubre de 2021, tenemos:

Días que debio trabajar	13
Días de falta Injustificada	1
Días de permiso	3
Días de licencia médica	4
Feriados y domingos	6

Total comisiones	800.000
Días que debio trabajar	13
Valor por día	61.538
Feriados y domingos	6
Semana corrida	369.231

3. Desarrolla los siguientes cálculos de Remuneraciones y Horas Extras, considerando el mes en curso:

Trabajadora Angélica Bustamante:

- Jornada: 45 Horas Semanales
- Factor de Recargo de la Hora Extra: 50% de Recargo Cantidad de Horas Extras realizadas:

10 Horas Haberes a considerar:

- Sueldo Base: \$1.300.000
- Bono de Título Fijo y Periódico (lo recibe todos los meses y es el mismo monto):
\$200.000 Aguinaldo Anual pagado por única vez (solo lo recibió en este mes): 500.000
- Gratificación Artículo 50: \$150.417
- Desgaste de Herramienta (lo recibe todos los meses): \$100.000

- Colación (lo recibe todos los meses): 50.000

Calculo:

Concepto	A pagar
Sueldo base	1.300.000
Gratificación	150.417
Asignación titulo (fija mens	200.000
Aguinaldo anual	500.000
Desgaste de herramientas	100.000
Colación	50.000
Horas Extras	116.667
Total asignaciones	2.417.084

Calculo de Horas Extras

S. Base Mensual	Asignación titulo (fija mensual)	Horas Extras al 50%	Horas Extras
1.300.000	200.000	10	116.667,00

Conclusión

La gestión de remuneraciones y compensaciones en Chile se presenta como un componente esencial en el ámbito laboral, moldeando las relaciones entre empleadores y empleados y contribuyendo al éxito a largo plazo de las organizaciones. La adecuada administración de los aspectos financieros y no financieros que rodean la compensación laboral es crucial para fomentar un ambiente laboral saludable y para atraer y retener el talento necesario en un entorno competitivo.

La gestión de remuneraciones y compensaciones no solo implica el cumplimiento de las regulaciones legales y laborales vigentes, sino también la comprensión de las expectativas cambiantes de los empleados y las tendencias en el mercado laboral. La implementación de políticas de compensación que reflejen equidad, transparencia y reconocimiento del desempeño puede fortalecer la moral y la productividad de los trabajadores.

En definitiva, una gestión efectiva de remuneraciones y compensaciones es una inversión en el capital humano y en el crecimiento sostenible de las organizaciones chilenas. Al proporcionar incentivos adecuados, beneficios equitativos y oportunidades de desarrollo, las empresas pueden forjar relaciones laborales positivas y sostenibles, al tiempo que contribuyen al progreso económico del país en su conjunto.

Referencias Bibliográficas

IACC. (2022). Gestión de remuneraciones y compensaciones. Aspectos legales de las remuneraciones. Semana 1