BOLETÍN ESTADÍSTICO:

ÍNDICES DE REMUNERACIONES Y DE COSTOS LABORALES

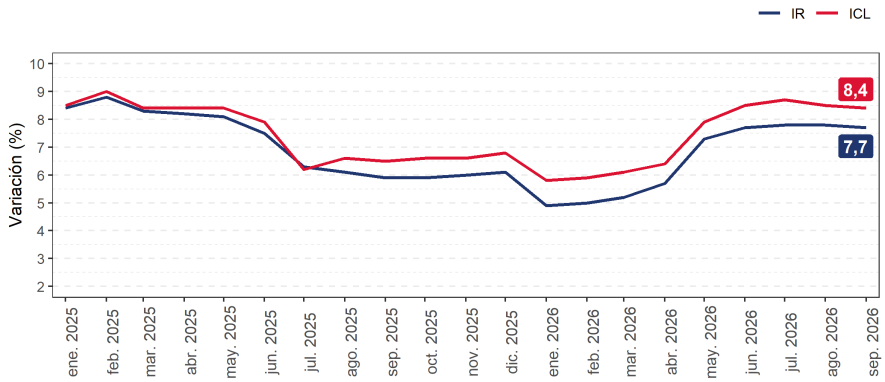
Base anual 2023 = 100[1]

Edición nº 336 / 5 de noviembre de 2026

- Índices Nominales de Remuneraciones y de Costos Laborales[2] de septiembre de 2026 mostraron incrementos interanuales de **7,7%** y **8,4%**, respectivamente.
- Comercio, industria manufacturera y construcción anotaron las mayores incidencias anuales positivas en ambos indicadores.

Evolución de la variación de los Índices Nominales de Remuneraciones y de Costos Laborales (*)

Variaciones 12 meses
(enero 2025 - septiembre 2026/P)



(*) Las variaciones son referenciales hasta marzo de 2025 debido a que se calculan con respecto a la serie referencial del nuevo año base anual 2023=100.
/P Cifra provisional.

Septiembre 2026 Índice /P Base anual 2023 = 100	
IR	
Var. 12 meses	7,7%
Var mensual des.*	0,5%
ICL	
Var. 12 meses	8,4%
Var mensual des.*	0,6%
IR Real	
Var. 12 meses	3,5%
Var mensual des.*	0,2%
Remuneración media por hora ordinaria	
General	
Valor	$7.650
Var. 12 meses	8,5%
Mujeres	
Valor	$7.445
Var. 12 meses	8,9%
Hombres	
Valor	$7.837
Var. 12 meses	8,2%

Notas:
(*) Variación mensual desestacionalizada.
/P Cifras provisionales.

En septiembre de 2026, los Índices Nominales de Remuneraciones (IR) y de Costos Laborales (ICL) registraron aumentos interanuales de 7,7% y 8,4%, respectivamente. Según sector económico, comercio, industria manufacturera y construcción consignaron las mayores incidencias anuales positivas en ambos indicadores.

El Índice Real de Remuneraciones (IR Real) creció en doce meses un 3,5%, acumulando una variación de 2,4% en lo que va del año.

Las empresas pequeñas[3] presentaron alzas interanuales de 8,6% en el IR y 9,3% en el ICL, seguidas por las medianas (8,4% en el IR y 9,1% en el ICL) y las grandes (7,2% en el IR y 7,9% en el ICL).

En doce meses, las horas totales medias mostraron una baja de 2,8%. Las horas ordinarias se redujeron en un 2,9%, mientras que las horas extraordinarias aumentaron un 3,1%.

La remuneración media por hora ordinaria se situó en $7.650. Para las mujeres, el valor alcanzó $7.445 y para los hombres, $7.837.

La brecha de género de la remuneración media por hora ordinaria fue -5,0%, mientras que la del costo laboral medio por hora total fue -5,6%.

Evolución de las series empalmadas desestacionalizadas

Las series empalmadas con ajuste estacional[4] del IR e ICL mostraron alzas mensuales de 0,5% y 0,6%, respectivamente. El IR real con ajuste estacional presentó un incremento de 0,2% respecto de agosto de 2026.

[1] Para fines de reajustabilidad se recomienda utilizar la variación resultante de la serie empalmada publicada en www.ine.gob.cl.
[2] Estos índices miden la evolución de las remuneraciones y costos laborales por hora desembolsados por las empresas de 5 o más personas trabajadoras, con el objetivo de mantener a su personal contratado directamente. Por ello, corresponden a índices de precios sobre remuneraciones y costos laborales por horas trabajadas, y no a índices de masas respecto al total de remuneraciones a nivel país. Para más información sobre los ítems remuneracionales y del costo que son considerados en el cálculo de estos índices, ver Documento Metodológico de los Índices de Remuneraciones y Costos Laborales Base promedio anual 2023 = 100, en www.ine.gob.cl.
[3] Tamaño de empresas según número de personas trabajadoras: pequeñas, de 5 a 49 personas; medianas, de 50 a 199 personas, y grandes, de 200 o más personas.
[4] Ver separata técnica de desestacionalización de las series IR-ICL nominal e IR Real, base promedio anual 2023=100, en www.ine.gob.cl.

Comercio fue el sector que más incidió en la variación positiva a doce meses del IR y el segundo en el ICL. En este destacaron las empresas grandes, seguidas por las pequeñas y las medianas. Según grupo ocupacional, los más relevantes fueron directivos y gerentes, profesionales, científicos e intelectuales y personal de apoyo administrativo.

Industria manufacturera consignó la segunda mayor influencia positiva en la variación en doce meses del IR y primera en el ICL. Esta dinámica se explicó por el incremento de las empresas grandes, seguidas por las medianas y las pequeñas. Los grupos ocupacionales con mayor influencia positiva en el sector fueron profesionales, científicos e intelectuales, artesanos y operarios de oficios y directivos y gerentes.

Construcción fue el tercer sector que más aportó en la variación interanual del IR e ICL. Este dinamismo fue impulsado por las empresas grandes, seguidas por las medianas y las pequeñas. Los grupos ocupacionales más relevantes fueron artesanos y operarios de oficios, profesionales, científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de nivel medio.

Actividades profesionales y técnicas fue el cuarto sector que más aportó en la variación interanual del IR e ICL, debido al incremento de las empresas pequeñas, seguidas por las grandes y las medianas. Los grupos ocupacionales con mayor influencia positiva en el sector fueron profesionales, científicos e intelectuales, directivos y gerentes y técnicos y profesionales de nivel medio.

Índices Nominales de Remuneraciones y de Costos Laborales, según actividad económica

Base anual 2023=100

Septiembre 2026 /P

Actividad económica (*)	IR mensual	IR Var. (%) 12 meses	IR Inc. (pp.) 12 meses**	ICL mensual	ICL Var. (%) 12 meses	ICL Inc. (pp.) 12 meses**
Minería	128,77	9,4	0,308	128,87	10,5	0,373
Industria Manufacturera	127,55	9,7	1,080	129,99	10,7	1,238
Suministro de Electricidad y Gas	126,09	8,3	0,065	128,62	9,2	0,074
Suministro de Agua y Gestión de Desechos	132,86	9,8	0,074	134,55	10,4	0,082
Construcción	127,36	8,2	0,804	129,20	8,5	0,858
Comercio	125,80	7,6	1,149	128,63	8,1	1,223
Transporte y Almacenamiento	130,30	9,2	0,504	131,77	10,4	0,595
Alojamiento y Servicio de Comidas	134,71	9,9	0,213	135,72	10,9	0,235
Información y Comunicaciones	126,49	9,5	0,353	128,62	10,1	0,364
Actividades Financieras y de Seguros	120,47	6,2	0,417	122,12	6,7	0,433
Actividades Inmobiliarias	131,49	10,7	0,135	133,66	11,3	0,138
Actividades Profesionales y Técnicas	130,09	10,7	0,730	132,43	11,2	0,748
Servicios Administrativos y de Apoyo	134,02	9,3	0,547	135,48	9,5	0,590
Administración Pública	115,88	4,8	0,567	117,93	5,5	0,616
Enseñanza	120,06	4,8	0,440	122,29	5,4	0,470
Salud y Asistencia Social	122,88	5,6	0,315	124,88	6,2	0,344
Actividades Artísticas y Recreativas	129,37	7,7	0,041	132,24	8,3	0,044

Notas:

(*) CIIU4.CL 2012, Clasificador Chileno de Actividades Económicas.

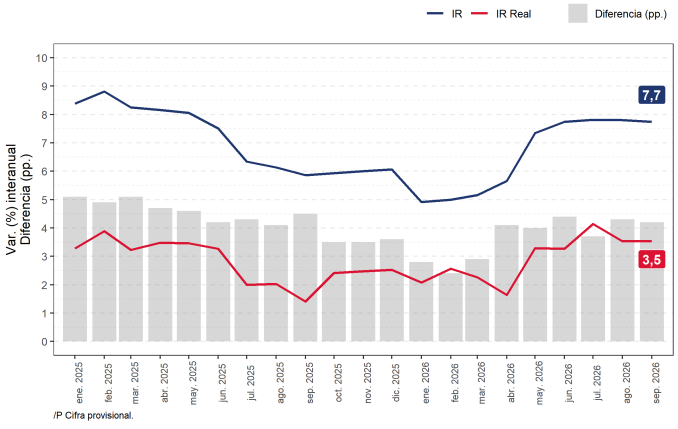
(**) La suma de las incidencias es igual a la variación en doce meses y puede diferir en el total al sumar con mayor número de decimales.

/P Cifras provisionales.

Comparación del IR Real e IR Nominal

El Índice Real de Remuneraciones (IR Real) aumentó en doce meses un 3,5%, mientras que el IR nominal creció un 7,7% en el mismo período. Ambos índices presentan una diferencia de 4,2 puntos porcentuales (pp.) entre sus variaciones interanuales.

Evolución del IR Nominal, IR Real y su Diferencia
Base anual 2023 = 100
Variaciones 12 meses
(enero 2025 - septiembre 2026/P)



Según grupo ocupacional, profesionales, científicos e intelectuales presentó la mayor incidencia positiva interanual en el IR e ICL, con 2,463 pp. y 2,610 pp., respectivamente, seguido por directivos y gerentes (1,264 pp. en el IR y 1,241 pp. en el ICL), técnicos y profesionales de nivel medio (1,021 pp. en el IR y 1,150 pp. en el ICL), y personal de apoyo administrativo (0,743 pp. en el IR y 0,821 pp. en el ICL).

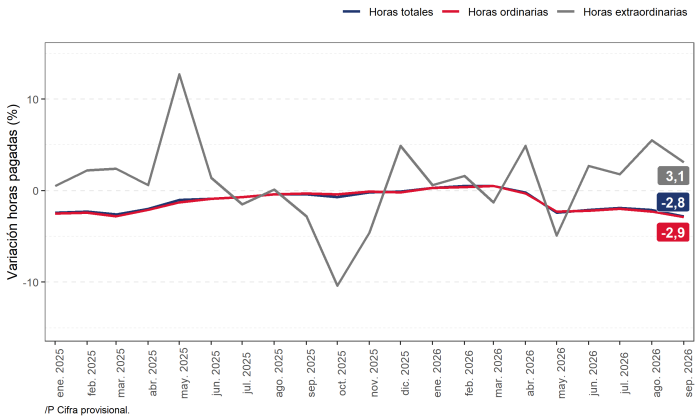
Las horas ordinarias medias disminuyeron un 2,9% interanualmente, producto de las influencias negativas de los sectores comercio, construcción e industria manufacturera, y de los grupos ocupacionales de ocupaciones elementales, artesanos y operarios de oficios y personal de apoyo administrativo.

Las horas extraordinarias medias se incrementaron 3,1% debido principalmente a las incidencias positivas de los sectores construcción, comercio y servicios administrativos y de apoyo, así como de los grupos ocupacionales de artesanos y operarios de oficios, ocupaciones elementales y personal de apoyo administrativo.

La remuneración media por hora ordinaria fue $7.650, anotando un alza interanual de 8,5%. Este valor se ubicó en $7.445 para las mujeres, lo que significó una variación anual de 8,9%, mientras que para los hombres se situó en $7.837, registrando un aumento de 8,2% en el mismo período. La brecha de género de la remuneración media por hora ordinaria fue -5,0%.

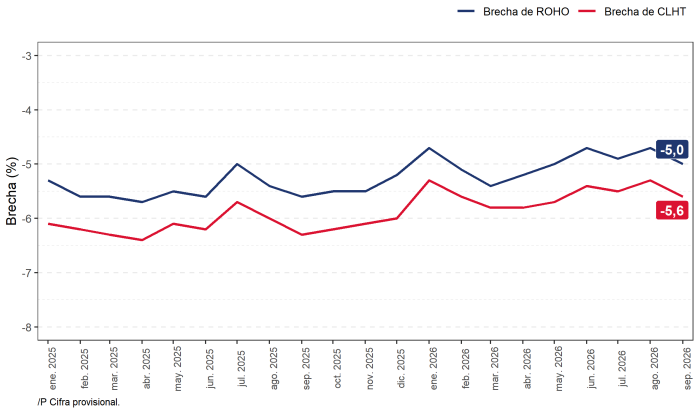
El costo laboral medio por hora total fue $8.853, consignando un aumento de 8,9% en doce meses. Este valor se ubicó en $8.589 para las mujeres, lo que implicó un incremento interanual de 9,4%, y en $9.095 para los hombres, registrando un alza de 8,6% en el mismo período. La brecha de género del costo laboral medio por hora total fue -5,6%.

Evolución de la variación de las horas pagadas por persona trabajadora
Base anual 2023
Variaciones 12 meses
(enero 2025 - septiembre 2026/P)



/P Cifra provisional.

Evolución de la brecha de género de la remuneración ordinaria media por hora ordinaria (ROHO) y del costo laboral medio por hora total (CLHT)
Base anual 2023
(enero 2025 - septiembre 2026/P)



/P Cifra provisional.

Rectificaciones de los índices generales[5]

Agosto 2026

Mes	IR	IR Var. (%) mensual	IR Var. (%) acumulada	IR Var. (%) 12 meses	ICL	ICL Var. (%) mensual	ICL Var. (%) acumulada	ICL Var. (%) 12 meses
Agosto 2026 /P	124,64	0,0	5,9	7,6	126,40	0,3	6,0	8,3
Agosto 2026 /R	124,82	0,2	6,0	7,8	126,58	0,4	6,1	8,5

Notas:
/P Cifra provisional.
/R Cifra rectificada.

[5] Ver separata técnica de Política de rectificación de cifras de la encuesta mensual de remuneraciones y costos laborales, en www.ine.gob.cl.

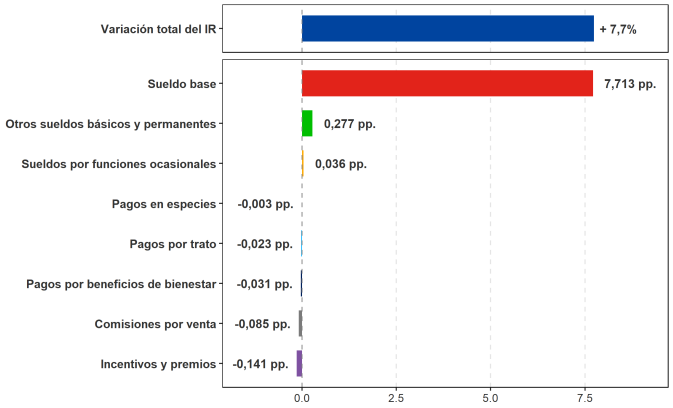
Estadísticas experimentales: Análisis por componentes[6]

El IR anotó un incremento interanual de 7,7% en septiembre de 2026. Esta expansión estuvo explicada principalmente por el componente de sueldo base, que registró una incidencia de 7,713 pp., seguido por el componente de otros sueldos básicos y permanentes, que aportó 0,277 pp. a la variación del índice general. En contraste, el componente de incentivos y premios compensó marginalmente el aumento general, mostrando una incidencia negativa de 0,141 pp.

Por su parte, el ICL alcanzó un alza en doce meses de 8,4%. Esta dinámica respondió principalmente al comportamiento del conjunto de componentes asociados al IR[7], el cual presentó una incidencia de 7,696 pp. en la variación del índice general.

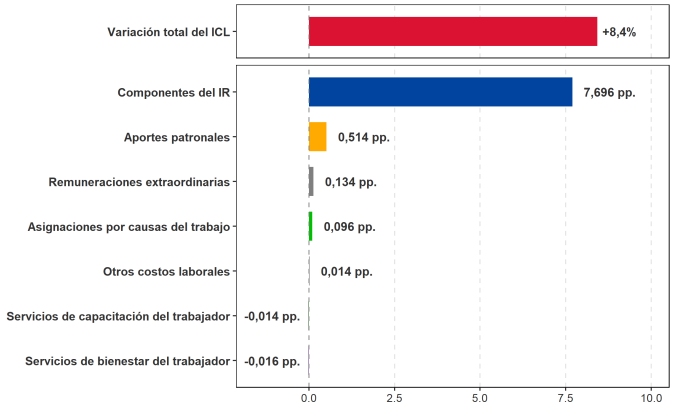
Considerando los costos laborales no salariales, el componente de aportes patronales registró la mayor incidencia en la variación del ICL a nivel general, con 0,514 pp. En contrapartida, el componente de servicios de bienestar del trabajador presentó una incidencia negativa de 0,016 pp.

IR Nominal: variación interanual y su composición
Base anual 2023 = 100
(septiembre 2026/P)



/P Cifra provisional.

ICL Nominal: variación interanual y su composición
Base anual 2023 = 100
(septiembre 2026/P)



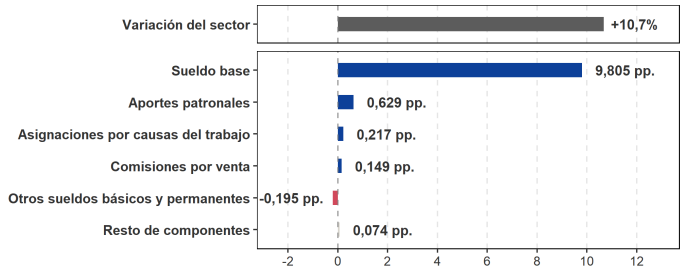
/P Cifra provisional.

Descomposición de incidencias en los Costos Laborales
a) Dinámica de los componentes más relevantes según actividad económica

Industria manufacturera fue el sector que más incidió en las variaciones interanuales del ICL, impulsado por el sueldo base (9,805 pp.). En cuanto a los demás componentes más relevantes, se observó un alza de aportes patronales (0,629 pp.), seguido por asignaciones por causas del trabajo (0,217 pp.) y comisiones por venta (0,149 pp.), mientras que otros sueldos básicos y permanentes incidió negativamente (-0,195 pp.).

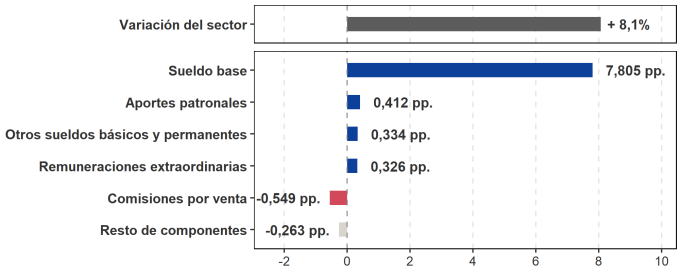
Comercio se posicionó como el segundo sector más incidente, donde predominó el sueldo base (7,805 pp.), seguido por aportes patronales (0,412 pp.), otros sueldos básicos y permanentes (0,334 pp.) y remuneraciones extraordinarias (0,326 pp.), mientras que comisiones por venta mostró una incidencia negativa (-0,549 pp.).

Industria manufacturera
Desglose de incidencias en la variación interanual del ICL
(septiembre 2026/P)



/P Cifra provisional.
Por temas de visualización, la categoría resto de componentes es la suma de las incidencias de sueldos por funciones ocasionales, incentivos y premios, pagos por trato, pagos en especies, pagos por beneficios de bienestar, remuneraciones extraordinarias, servicios de bienestar del trabajador, servicios de capacitación del trabajador y otros costos laborales.

Comercio
Desglose de incidencias en la variación interanual del ICL
(septiembre 2026/P)



/P Cifra provisional.
Por temas de visualización, la categoría resto de componentes es la suma de las incidencias de sueldos por funciones ocasionales, incentivos y premios, pagos por trato, pagos en especies, pagos por beneficios de bienestar, asignaciones por causas del trabajo, servicios de bienestar del trabajador, servicios de capacitación del trabajador y otros costos laborales.

[6] Ver separata técnica de Incidencias según componentes de la encuesta mensual de remuneraciones y costos laborales, en www.ine.gob.cl.
[7] Es el ítem que agrupa a los componentes del índice de remuneraciones (IR) y se construye a partir de la suma de las incidencias de sus elementos constitutivos: sueldo base (C1), otros sueldos básicos y permanentes (C2), sueldos por funciones ocasionales (C3), incentivos y premios (C4), pagos por trato (C5), comisiones por venta (C7), pagos en especies (C10) y pagos por beneficios de bienestar (C11). La agregación de estos subítems bajo una sola categoría conceptual facilita la comparación directa entre el comportamiento de los ingresos ordinarios de los trabajadores y los costos laborales no salariales asumidos por los empleadores.

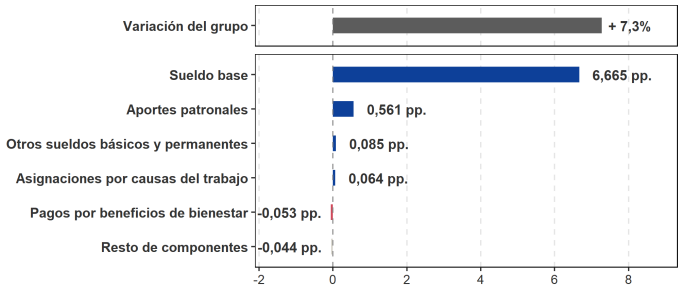
b) Dinámica de los componentes más relevantes según grupo ocupacional

Según grupo ocupacional, profesionales, científicos e intelectuales fue el más incidente en la variación interanual del ICL, impulsado por el sueldo base (6,665 pp.), seguido por aportes patronales (0,561 pp.), otros sueldos básicos y permanentes (0,085 pp.) y asignaciones por causas del trabajo (0,064 pp.), mientras que las mayores incidencias a la baja provinieron de pagos por beneficios de bienestar (-0,053 pp.).

Por su parte, directivos y gerentes destacó como el segundo grupo de mayor incidencia en la variación interanual del ICL, liderado por el sueldo base (9,761 pp.). A este componente le siguieron los incrementos en aportes patronales (0,279 pp.), remuneraciones extraordinarias (0,080 pp.) y servicios de bienestar del trabajador (0,056 pp.). En contraste, el componente de incentivos y premios anotó la mayor incidencia negativa de 0,406 pp.

Profesionales, científicos e intelectuales

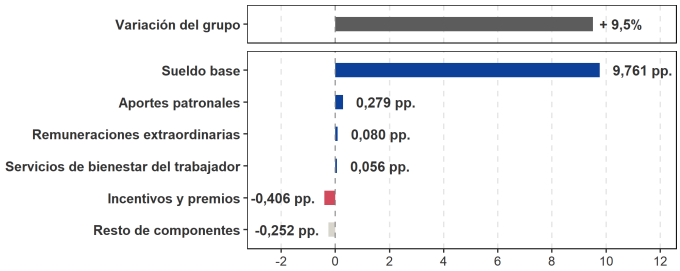
Desglose de incidencias en la variación interanual del ICL
(septiembre 2026/P)



/P Cifra provisional.
Por temas de visualización, la categoría resto de componentes es la suma de las incidencias de sueldos por funciones ocasionales, incentivos y premios, pagos por trato, comisiones por venta, pagos en especies, remuneraciones extraordinarias, servicios de bienestar del trabajador, servicios de capacitación del trabajador y otros costos laborales.

Directivos y gerentes

Desglose de incidencias en la variación interanual del ICL
(septiembre 2026/P)



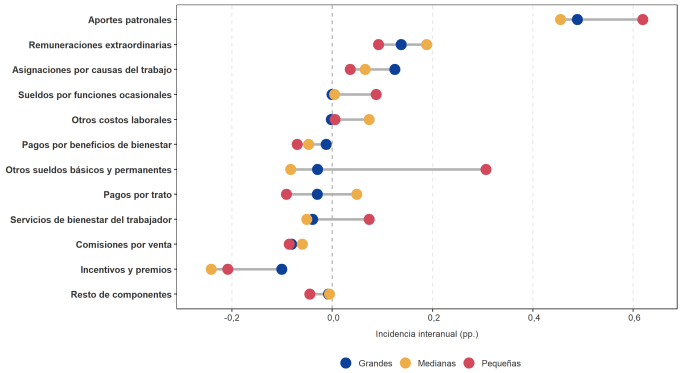
/P Cifra provisional.
Por temas de visualización, la categoría resto de componentes es la suma de las incidencias de otros sueldos básicos y permanentes, sueldos por funciones ocasionales, pagos por trato, comisiones por venta, pagos en especies, pagos por beneficios de bienestar, asignaciones por causas del trabajo, servicios de capacitación del trabajador y otros costos laborales.

c) Dinámica de los componentes según tamaño de empresa

Excluyendo el sueldo base, los aportes patronales representaron la principal incidencia positiva en la variación interanual del ICL en todos los tamaños, con un mayor impacto en empresas pequeñas (0,619 pp.), seguida por las grandes (0,489 pp.) y las medianas (0,455 pp.). Luego de los aportes patronales, el componente con mayor incidencia positiva en las empresas grandes correspondió a remuneraciones extraordinarias (0,137 pp.), dinámica que fue atenuada por reducciones en incentivos y premios (-0,101 pp.). Por su parte, en las empresas pequeñas, a los aportes patronales le siguieron otros sueldos básicos y permanentes (0,306 pp.), contrarrestado por bajas en incentivos y premios (-0,208 pp.). Asimismo, en las empresas medianas, además de los aportes patronales, las alzas interanuales del costo laboral fueron influenciadas por incrementos en remuneraciones extraordinarias (0,188 pp.), pero contrarrestadas por incentivos y premios (-0,242 pp.).

Incidencias por componentes en la variación del ICL según tamaño de empresas

Comparativa de la estructura de costos laborales - excluye sueldo base
(septiembre 2026/P)



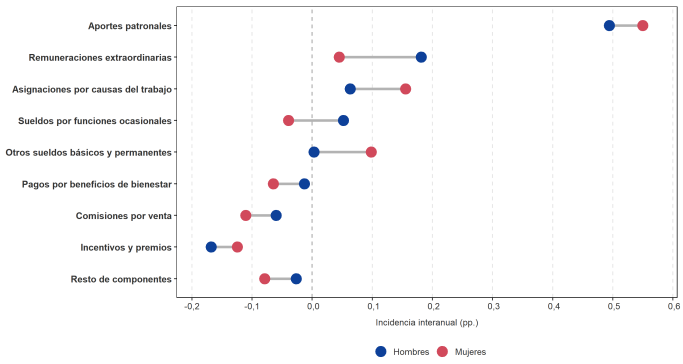
/P Cifra provisional.
Por temas de visualización, la categoría resto de componentes es la suma de las incidencias de pagos en especies y servicios de capacitación del trabajador.

d) Dinámica de los componentes según sexo

El sueldo base representó la mayor incidencia en la variación interanual del ICL en las mujeres y los hombres. La desagregación por sexo de los costos laborales, al excluir el sueldo base, expuso diferencias en las fuentes de ingreso complementario. Si bien los aportes patronales impactaron en el indicador de forma homogénea (mujeres: 0,550 pp. y hombres: 0,494 pp.), la estructura variable fue distinta: en las mujeres incidió en mayor medida el componente de asignaciones por causas del trabajo (0,155 pp.), mientras que en los hombres fue sostenido por remuneraciones extraordinarias (0,181 pp.).

Incidencias por componentes en la variación del ICL según sexo

Comparativa de la estructura de costos laborales - excluye sueldo base
(septiembre 2026/P)



/P Cifra provisional.
Por temas de visualización, la categoría resto de componentes es la suma de las incidencias de otros costos laborales, pagos en especies, pagos por trato, servicios de bienestar del trabajador y servicios de capacitación del trabajador.

Reducción de la Jornada Laboral (Ley 21.561)

La **Ley N° 21.561** contempla una reducción gradual de la jornada laboral en un plazo de cinco años, con el objetivo de alcanzar las 40 horas en 2028. Tras fijarse en 44 horas semanales en abril de 2024, la jornada legal disminuyó a 42 horas a partir del **26 de abril de 2026**. No obstante, las empresas tienen la facultad de anticipar voluntariamente la implementación a las 40 horas.

Metodológicamente, dado que estos indicadores miden el precio del trabajo por hora pagada, la reducción de la jornada legal puede provocar un alza en los índices y estimaciones. Al mantenerse constantes los sueldos mensuales, pero disminuir las horas ordinarias pactada según contratos, el valor por hora pagada media se incrementa.

Reforma al Sistema Previsional (Ley 21.735)

Con la entrada en vigencia de la **Ley N°21.735**, que reforma el sistema previsional, se incorpora una nueva cotización a cargo del empleador, la cual se sumará a los aportes patronales ya existentes y tendrá efecto en el cálculo del **Índice de Costos Laborales**, específicamente en el componente 12 "Aportes patronales por seguros obligatorios para sus trabajadores" de los costos laborales reportados por las empresas en la muestra.

A partir de las remuneraciones devengadas en **agosto de 2025**, los empleadores deberán aportar un **1,0% adicional de la remuneración imponible** de cada trabajador(a). Este incremento será implementado de manera **gradual en un período de nueve años**. Al término de dicho proceso, la contribución total del empleador —incluyendo el actual **Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)**— alcanzará un **8,5% de la remuneración imponible**.

Glosario

Brecha de género: es la diferencia porcentual que existe entre la estimación de la remuneración ordinaria media por hora ordinaria (o costos medios por hora total) de las mujeres con respecto a la de los hombres. Esta brecha también puede ser calculada para cada sexo con respecto al promedio general.

Costo laboral: gastos en que incurre la empresa al mantener contratados a sus trabajadoras y trabajadores. Incluye los siguientes componentes: remuneraciones ordinarias, pagos por horas extraordinarias, reembolsos de gastos de la persona trabajadora por causa del trabajo, aportes patronales por seguros obligatorios, gastos del empleador o empleadora en servicios de bienestar, gastos de la persona empleadora en servicios de capacitación y otros costos laborales. Se excluyen los pagos no mensuales y las indemnizaciones por término de la relación de trabajo.

Hora ordinaria: es la jornada ordinaria pagada por la empresa a las personas trabajadoras en el mes, por prestar sus servicios en conformidad al contrato.

Horas totales: es la suma de las horas ordinarias y extraordinarias pagadas por la empresa a las personas trabajadoras en el mes, por prestar sus servicios en conformidad al contrato.

Índice Nominal de Remuneraciones (IR): mide la evolución mensual de las remuneraciones ordinarias, por hora ordinaria, pagadas a los trabajadores y trabajadoras contratadas en empresas e instituciones.

Índice Nominal de Costos Laborales (ICL): mide la evolución mensual de costos laborales, por hora total pagada, es decir, gastos en que incurren las empresas en mantener a trabajadores y trabajadoras.

A partir del Cambio de Año Base 2023=100, se reemplaza el término de Costo de la Mano de Obra por el de Costo Laboral, alineándose a las buenas prácticas internacionales en términos conceptuales y normativos. Lo anterior implica que el Índice del Costo de la Mano de Obra (ICMO) se denomina en adelante Índice de Costos Laborales (ICL). Este cambio en la nomenclatura no implica pérdida de comparabilidad en la serie histórica.

IR real: mide la evolución mensual de las remuneraciones por hora ordinaria pagadas a los trabajadores y trabajadoras en empresas e instituciones. Este índice es deflactado por la variación mensual del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Remuneración: es el conjunto de contraprestaciones en dinero y en especies valuables en dinero que debe percibir una persona que se emplea en una empresa por causa del contrato de trabajo, en razón a su empleo o función. Se excluyen las devoluciones realizadas por quien emplea a la persona trabajadora por causa de gastos del propio trabajo, tales como movilización y colación.

Anexo: componentes del IR e ICL

Componentes que forman parte de las remuneraciones ordinarias (RO) y de los costos laborales (CL)

Cód.	IR	ICL	Nombre oficial	Definición técnica
C1	Sí	Sí	Sueldo base: fijo y por semana corrida	Estipendio obligatorio fijo en dinero pagado por períodos iguales, determinado en el contrato de trabajo. Incluye el complemento por semana corrida cuando corresponda. Constituye la contraprestación mínima pactada contractualmente.
C2	Sí	Sí	Otros sueldos básicos y permanentes	Sueldos, salarios u otros estipendios fijos en dinero, distintos del sueldo base, pagados de manera regular y permanente. Incluye bonos de antigüedad, bonos de título y otros pagos de carácter fijo y periódico.
C3	Sí	Sí	Sueldos por funciones ocasionales	Remuneraciones en dinero por el desempeño de funciones adicionales o distintas a las habituales, de carácter ocasional o transitorio, que no forman parte del sueldo base ni de los pagos fijos y permanentes.
C4	Sí	Sí	Incentivos y premios pagados al trabajador	Pagos en dinero de carácter variable otorgados en función del cumplimiento de metas, objetivos de productividad u otros criterios de desempeño individual o colectivo.
C5	Sí	Sí	Pagos por trato	Pagos en dinero calculados en función de la cantidad de unidades de trabajo realizadas. Corresponde al régimen de remuneración por pieza, tarea u obra determinada, distinto de las comisiones por ventas.
C6	No	Sí	Pagos por horas extraordinarias	Contraprestación en dinero por las horas trabajadas que exceden la jornada laboral ordinaria pactada o la máxima legal. Incluye el recargo legal sobre el valor de la hora ordinaria.
C7	Sí	Sí	Comisiones pagadas por ventas	Pagos en dinero calculados como porcentaje o monto fijo sobre el volumen de ventas u otras transacciones comerciales generadas por la persona trabajadora.
C8	No	Sí	Asignaciones al trabajador por causas del trabajo	Pagos del empleador para cubrir o reembolsar gastos en que incurre la persona trabajadora directamente como consecuencia de la prestación de servicios (traslado, alojamiento, alimentación fuera del lugar habitual, entre otros).
C10	Sí	Sí	Pagos en especies y/o gastos de vivienda del trabajador	Valor monetario de los bienes, servicios o beneficios en especie entregados por el empleador como parte de la remuneración, incluyendo la provisión o subsidio de vivienda. Deben expresarse en su equivalente en dinero.
C11	Sí	Sí	Pagos en dinero al trabajador por beneficios de bienestar costeados por el empleador	Pagos en dinero efectuados directamente a la persona trabajadora por concepto de beneficios de bienestar financiados por el empleador. Incluye bonos de escolaridad, bonificaciones por sala cuna, o bonos por nacimiento y cuota mortuoria, y otras asignaciones de carácter regular pagadas en dinero.
C12	No	Sí	Aportes patronales por seguros obligatorios para sus trabajadores	Cotizaciones y aportes obligatorios del empleador al sistema de seguridad social. Incluye el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N°16.744), el seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS) y otros seguros de cargo legal del empleador.
C13	No	Sí	Gastos del empleador en servicios de bienestar del trabajador	Gastos del empleador para proporcionar o financiar servicios de bienestar social a sus trabajadores. Incluye casino de alimentación, jardines infantiles, servicios de salud complementarios y otros beneficios sociales administrados o financiados por la empresa.
C14	No	Sí	Gastos del empleador en servicios de capacitación del trabajador	Gastos del empleador en actividades de formación, entrenamiento y desarrollo de competencias de sus trabajadores. Incluye cursos, talleres, programas de certificación y otras iniciativas de capacitación laboral.
C16	No	Sí	Otros costos laborales	Componente residual que agrupa los gastos laborales del empleador no clasificados en los componentes anteriores. Partidas de naturaleza diversa no contempladas explícitamente en c6, c8, c12, c13 o c14, como por ejemplo: ropa de trabajo y transporte de acercamiento para las personas trabajadoras.