

Sueldo Mínimo 2010: La Incidencia del Reajuste del Monto del Ingreso Mínimo Mensual en las Remuneraciones de los Trabajadores del Sector Privado.¹

El 3 de Julio de 2010 se publicó en el Diario Oficial la Ley 20.449 que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual (IMM), aumentándolo de \$165.000 a \$172.000, lo que implica un aumento nominal de un 4,24% aprox. ¿Cómo incide el reajuste en los sueldos, en el valor de horas extras y gratificaciones de trabajadores del sector privado cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo? ¿A quiénes beneficia realmente? ¿Qué rol juegan el Decreto Ley 670 de 1974 y la Ley 20.281 de 2008? En este documento intentaremos abordar estas y otras interrogantes.

I. Vigencia de la norma:

Este aumento rige a partir del 1 de Julio de este año, *in actum*, lo cual significa que se aplica a todos los contratos de trabajo vigentes a esa fecha y a todos los que se suscriban con posterioridad a ella.

II. ¿Cómo opera el reajuste?

En general, el IMM es un derecho irrenunciable que establece la ley con el objeto que ningún trabajador dependiente perciba menos de cierta cantidad de dinero que se estima “aceptable”, por lo que regula diversas situaciones en orden a procurar que los incrementos que experimente se traduzcan en un aumento efectivo de su nivel mínimo de ganancia, aunque con algunas excepciones.²

a) Aumento no se puede imputar a asignaciones no imponibles, gratificaciones, sobretiempo ni indemnizaciones por término de contrato.

El artículo 8 inciso tercero del DL 670 de 1974 estableció una serie de emolumentos que **no se deben considerar** dentro del IMM de los trabajadores afectos a jornada de trabajo:

“...pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda

¹ Documento elaborado por Juan Vergara Montoya. Se agradecen comentarios y revisiones efectuadas por Karla Varas Marchant, Gabriela Cisterna Orellana, Cristóbal Gutiérrez Domínguez y Héctor Álvarez Torres.

² Hasta antes de la dictación de la ley 20.281, la garantía del IMM estaba consignada expresamente en el artículo 44 del Código del Trabajo, norma que disponía que la “remuneración” no podía ser inferior a un IMM, sin distinguir entre trabajadores afectos o excluidos de jornada de trabajo. De hecho, abundante jurisprudencia administrativa se fundaba en dicha norma. Sin embargo, la ley 20.281 la modificó en términos tales que es el “sueldo” (prestación que define como propia de los trabajadores afectos a jornada) el que no debe ser inferior al IMM. Con ello, la garantía del IMM para los trabajadores exentos de jornada laboral dejó de estar radicada en las normas generales del Código del Trabajo para estarlo directamente en la respectiva ley de IMM, la cual distingue por edades. La Dirección del Trabajo, por su parte, se ha limitado a sostener que “la remuneración total percibida por dichos dependientes no puede ser inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual” (Ordinarios N° 2213/037 de 8 de Junio de 2009 y N° 3152/063 de 25 de Julio de 2008), sin precisar el fundamento normativo.

pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago.”

Es decir, desde antes de la dictación de la ley 20.281, el artículo 8 del DL 670 de 1974 prohibía a los empleadores incluir en el IMM de los trabajadores afectos a jornada de trabajo las gratificaciones, horas extras y haberes no imponibles, de manera tal que tampoco podían imputar su aumento a lo que les pagaren por estos conceptos. Como contrapartida, sí podían hacerlo a los sueldos, comisiones y otros bonos imponibles pagados mes a mes, pues cautelaba que ningún trabajador perciba menos del monto del IMM por el total de estos emolumentos.³

Lo interesante es que, aún cuando el artículo 8 del DL 670 de 1974 se refiere expresamente a los trabajadores afectos a jornada de trabajo, la Dirección del Trabajo también ha hecho extensiva esa norma a los trabajadores excluidos de ella, aunque sin dar fundamento alguno para ello⁴. Por nuestra parte, también consideramos que los estipendios señalados en el artículo 8 del DL 670 deben excluirse del IMM de los trabajadores exentos de jornada, pero no porque dicha norma así lo disponga sino porque creemos que el objetivo del IMM no sólo es garantizar a cada trabajador una cantidad mínima de dinero mensual sino también que dicha cantidad corresponda efectivamente a lo que según el Código del Trabajo debe entenderse por “remuneraciones mensuales”, lo cual excluye a los mismos emolumentos señalados en dicha norma.⁵

Sin embargo, la Dirección del Trabajo ha resuelto que, tratándose de contratos de duración de 30 días o menos, o de prórrogas de éstos que sumadas al período inicial no excedan de 60 días, las gratificaciones sí pueden considerarse dentro del IMM, ya que “el legislador ha autorizado al empleador para comprender en la remuneración que convenga con el trabajador todas aquellas prestaciones y beneficios que deban pagarse en proporción al tiempo laborado, entre las que se encuentra precisamente la gratificación”⁶. La justificación de esto se debería a que, si bien la gratificación está establecida en función de las utilidades, también se devenga en función de los meses trabajados (gratificación proporcional establecida en el artículo 52 del C.T.).

³ La Dirección del Trabajo ha abordado esta materia en diversos dictámenes, entre ellos los Ordinarios N° 3917/180 de 5 de Julio de 1994; N° 5608/340 de 12 de Noviembre de 1999; N° 6102/387 de 20 de Diciembre de 1999; N° 110/7 de 11 de Enero de 2000; N° 190/13 de 11 de Enero de 2001; N° 7878/392 de 26 de Diciembre de 1997;

⁴ Dirección del Trabajo, Centro de Consultas Laborales. En: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-95844.html> (Visto el 25 de Julio de 2010).

⁵ En efecto, bajo el concepto de “remuneración mensual” se excluyen todos los estipendios señalados en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo (“haberes no imponibles”, que no se consideran “remuneración”), así como las horas extras y gratificaciones (“haberes imponibles” que sí se consideran “remuneración”); las primeras porque los trabajadores exentos de jornada no tienen derecho a ellas y las segundas porque son beneficios de carácter anual, independientemente que se paguen en anticipos mensuales. De esta forma, el concepto “remuneración mensual” excluye a los mismos estipendios señalados en el artículo 8 del DL 670 de 1974.

⁶ Ordinario N° 3917/180 de 5 de Julio de 1994.

b) Aumento tampoco se puede imputar a ingresos variables de trabajadores afectos a jornada de trabajo y de algunos trabajadores excluidos de ella.

Recordemos que la Ley 20.281 dispuso que los trabajadores **sujetos a cumplimiento de jornada ordinaria** de trabajo tienen derecho a que **su sueldo no sea inferior al IMM**.⁷ La importancia estratégica de esto radica en que, cada vez que el IMM aumente, deberán aumentar a su vez todos los sueldos base que sean inferiores al nuevo monto.

Pero como a la fecha de su entrada en vigencia (21 de Julio de 2008) muchos de estos trabajadores tenían sueldos base inferiores al IMM, la ley confirió a sus empleadores un plazo de 6 meses (plazo que venció el 21 de Febrero de 2009) para que “ajustaran” los primeros al segundo con cargo a sus ingresos variables, esto es, imputando a estos últimos la brecha o diferencia que existiere entre aquéllos. A juicio de la Dirección del Trabajo, aquella parte de los ingresos variables necesaria para cubrir la diferencia pasaba a considerarse “sueldo” para todos los efectos legales y contractuales⁸, aunque ello no podía implicar una disminución de remuneraciones.⁹ Fue así que, en la práctica, este “ajuste” no implicó ningún aumento efectivo de remuneraciones, aunque tampoco una disminución.

Al interpretar los alcances de la obligación de “ajuste” que dispuso la Ley 20.281, la Dirección del Trabajo estableció dos cosas muy importantes:

La primera es que **la obligación de ajustar el sueldo base al IMM no sólo regía para aquellos empleadores que al 21 de Julio de 2008 tuvieron pactados sueldos base inferiores al IMM sino también para aquellos empleadores que no hubieron pactado sueldo base alguno**.¹⁰ En otras palabras, la ley 20.281 no sólo habría impedido que a los trabajadores afectos a jornada de trabajo se les pagara un sueldo inferior al IMM sino incluso habría venido a establecer que **todos los trabajadores que cumplan jornada laboral tienen derecho a que se les pague al menos un sueldo base y que éste no sea inferior al IMM**, por lo que su remuneración podría ser fija o mixta pero jamás 100% variable. En consecuencia, sólo los trabajadores excluidos de jornada laboral podrían tener remuneración fija, mixta o 100% variable, porque sus empleadores no están obligados a pagarles sueldo base alguno.

Y la segunda es que, una vez ajustados los sueldos base al IMM vigente a la época de dictación de la Ley 20.281 (\$159.000), **los aumentos que en el futuro experimentara el IMM ya no podrán imputarse a ingresos variables y las diferencias que existieren entre los sueldos base y el nuevo monto del IMM deberán ser asumidas exclusivamente por los empleadores**. Esto se explica porque, si bien la ley 20.281 autorizó a los empleadores para ajustar los sueldos base al IMM con cargo a los ingresos variables que pagaran (a objeto ello no se tradujera en un aumento directo de sus costos),

⁷ Según la Dirección del Trabajo, la ley introdujo respecto de estos trabajadores “un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base”, el cual constituye un “piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo” (Ordinario N° 3152/063 de 25 de Julio de 2008).

⁸ Ordinario N° 0110/001 8 de Enero de 2009.

⁹ El ente fiscalizador resolvió que el “ajuste” del sueldo base al IMM no podía traducirse en una disminución de remuneraciones (Ordinario N° 3152/063 de 25 de Julio de 2008).

¹⁰ Ordinarios N° 3152/063 de 25 de Julio de 2008 y 1588/027 de 27 de Abril de 2009.

dicha facultad precluyó el 21 de Febrero de 2009.¹¹ De esta forma, el incremento del IMM se traduce en un aumento efectivo de remuneraciones para todos los trabajadores afectos a jornada laboral cuyos sueldos base sean inferiores al nuevo monto de aquél, independientemente del dinero que perciban por otras prestaciones (a las cuales no puede imputarse).

Ahora, como la ley 20.281 excluyó del “ajuste de sueldo” a los trabajadores exentos de jornada laboral, éstos pueden percibir sueldos base inferiores al IMM, de manera que las diferencias que existieren entre ambos pueden imputarse a los ingresos variables que percibieren. Sin embargo, tratándose de aquellos con remuneración mixta que (expresa o tácitamente)¹² hubieren pactado el pago de sueldos base equivalentes al IMM, también tendrán derecho a que aquéllos asciendan al nuevo monto y sin que sus empleadores puedan imputar a los ingresos variables las diferencias que entre ambos se produjeran; eso sí, en estos casos la equiparación no opera por mandato legal sino porque así lo dispusieron las mismas partes.

En síntesis, la Ley 20.281 vendría a modificar parcialmente el DL 670 de 1974 en cuanto incorpora una nueva excepción a la enumeración de conceptos que no deben considerarse para el cálculo del IMM respecto de los trabajadores afectos a jornada de trabajo, pues al garantizar que sus sueldos sean al menos equivalente al IMM impide que los aumentos legales que este experimente sean imputados, descontados o compensados con una parte de sus ingresos variables. Como esta excepción no rige para el personal excluido de jornada laboral (salvo los casos recién señalados, por razones contractuales), y existiendo muchos trabajadores que anómalamente se encuentran en dicha situación, debemos recordar que **la misma Ley 20.281 estableció diversas presunciones en orden a determinar qué trabajadores deben entenderse sujetos a jornada de trabajo y quiénes no**, más allá de lo que hubieren pactado en sus contratos de trabajo.¹³

¹¹ La Dirección del Trabajo (Ordinario N° 1588/027 de 27 de Abril de 2009) justificó su interpretación de la siguiente forma:

En otros términos, las condiciones en que debe operar el ajuste de remuneraciones de que se trata, son únicamente las establecidas en el marco normativo que lo regula, vale decir, el artículo transitorio en comento, norma ésta que por su carácter temporal y excepcional impide extender su ámbito de aplicación a situaciones no previstas en dicha normativa, como ocurriría, por ejemplo, si se estableciera que para tales efectos puede considerarse un ingreso mínimo mensual de monto distinto al existente a esa época, vale decir, \$ 159.000.”

¹² Los alcances de la denominada “regla de la conducta” pueden verse, entre otros, en el Ordinario N° 315 de 18 de Enero de 1999.

¹³ La Ley introdujo al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo el siguiente párrafo:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.”

III. ¿A quiénes beneficia el reajuste del IMM?

Tal como se desprende de lo señalado anteriormente, para determinar a quiénes beneficia el reajuste del IMM de \$165.000 a \$172.000 habría que distinguir entre los trabajadores que están sujetos a jornada de trabajo y aquellos que no. A los primeros, el aumento del IMM les beneficia en la medida que sus sueldos (base) sean inferiores al nuevo monto¹⁴, mientras que a los segundos sólo les beneficia en la medida que el conjunto de lo que perciban por concepto de sueldo, comisiones y bonos imponibles mensuales sea inferior a él, con excepción de quienes tuvieren pactados sueldos base equivalentes al IMM, ya que tendrán derecho a que se les pague el nuevo monto, sin compensarlo con otras prestaciones que perciban.

Sin embargo, el aumento del IMM también conlleva dos implicancias adicionales: el aumento del valor mínimo de las horas extras y el aumento del piso mínimo y del tope máximo de las gratificaciones mensuales garantizadas. Lo primero beneficia sólo a algunos trabajadores afectos a jornada de trabajo, en tanto que lo segundo beneficia a un espectro más amplio de trabajadores.

a) Aumento del valor mínimo de las horas extras

El artículo 32 inciso tercero del Código del Trabajo establece que las horas extraordinarias se pagarán –al menos- con un 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y, en caso que el sueldo pactado fuere inferior o no se hubiere pactado ninguno, el 50% de recargo se aplicará sobre el IMM. En consecuencia, el valor mínimo de las horas extraordinarias será de \$1.338 (antes el valor mínimo era de \$1.283), lo cual va en directo beneficio de los trabajadores sujetos a jornada de trabajo (con remuneración fija o mixta) cuyo sueldo base sea inferior al nuevo IMM.

b) Aumento del piso mínimo y tope máximo de la gratificación mensual garantizada.

El Código del Trabajo establece dos sistemas para el pago de gratificaciones, entre los cuales las empresas pueden escoger: el primero está regulado en el artículo 47 y obliga a pagar el 30% de las utilidades líquidas, mientras que el segundo está reglado en el artículo 50, el cual las obliga a pagar el equivalente a un 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4,75 IMM, independientemente de cuáles sean sus reales utilidades. En la actualidad, muchas empresas optan por este segundo sistema y garantizan además su pago efectuando anticipos mensuales (doceavos). A esto se le denomina “gratificación mensual garantizada”.

La Dirección del Trabajo ha sostenido reiteradamente que la base de cálculo de la gratificación comprende aquellos estipendios que constituyan remuneración conforme a los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo y se paguen en un período no superior a un mes¹⁵, esto es, sueldos, comisiones, horas extras y bonos imponibles mensuales. Entonces, lo

¹⁴ Salvo el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo de hasta 30 días o con cuyas prórrogas no superen los 60 días en conjunto (ver página 2).

¹⁵ Ordinario 7630/316 de 20 de Noviembre de 1995.

relevante es determinar cuánto percibe mensualmente cada trabajador por el total de los conceptos señalados (en esta parte no interesa si están afectos o excluidos de jornada laboral). Si se considera que ningún trabajador puede ganar menos del IMM (salvo las excepciones que veremos más adelante), se obtiene que el incremento del IMM conlleva un aumento del piso mínimo de anticipo de gratificación mensual, de \$41.250 a \$43.000, lo cual beneficia a todos quienes hasta Junio de este año ganaban menos de \$172.000; y también el aumento de su tope máximo, de \$65.313 a \$68.083 mensual, lo cual beneficia a todos quienes ganaban entre \$261.250 y \$273.333 –puesto que percibirán efectivamente el 25% de su remuneración mensual-, como también a quienes ganaban más de la última cantidad –por cuanto recibirán un 4,24% más.

IV. Caso especial de trabajadores a tiempo parcial

Esta categoría corresponde a los trabajadores cuya jornada de trabajo no es superior a 2/3 de la jornada ordinaria de 45 horas semanales, es decir, aquellos que no trabajan más de 30 horas semanales en forma regular (Art. 40 bis del C.T.). La ley les reconoce los mismos derechos que a los trabajadores “a tiempo completo” (Art. 40 bis B del C.T.) pero, como trabajan menos tiempo que éstos, permite que se les pague un IMM proporcional a su jornada de trabajo (Art. 44 inciso tercero del C.T.).¹⁶ De esta forma, el valor mínimo de sus horas de trabajo se incrementa en igual porcentaje que las de aquéllos (4,24%), alcanzando el mismo monto (\$891,85 para las ordinarias y \$1338 para las extraordinarias), y los anticipos de gratificaciones que perciban mensualmente también aumentan en la misma proporción. Por cierto, de acuerdo a la distinción introducida por la Ley 20.281, al tratarse de trabajadores afectos a jornada de trabajo **tienen derecho a un sueldo base y a que éste se incremente conforme a la variación que experimente el IMM**, sin que dicho aumento pueda imputarse a ingresos variables ni otros emolumentos, por lo que es de cargo exclusivo de sus empleadores.

V. Trabajadores excluidos del IMM

Nuestra legislación mantiene un IMM distinto y más bajo para ciertos trabajadores, quienes se encuentran excluidos total o parcialmente del IMM “común”, en razón de su edad, naturaleza del trabajo que realizan o de su condición.

a) Menores de 18 años y mayores de 65 años

La Ley 20.449 mantiene la existencia de un IMM más bajo para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años, equivalente a un 74,65% (aprox.) del IMM “común”. En efecto, la Ley establece que el ingreso mínimo de éstos asciende a \$128.402, lo cual representa una diferencia de casi \$43.600 con respecto del IMM a que tienen derecho la mayoría de los trabajadores del país.

¹⁶ Se ha resuelto que los trabajadores que tengan jornadas de trabajo entre 30 a 45 horas semanales deben ser considerados trabajadores “a tiempo completo”, por lo que tienen derecho a que se les pague al menos un IMM. Ver considerando 6° de la sentencia de 23 de Marzo de 2010 de la Corte de Apelaciones de Valparaíso dictada en los autos Rol N° 59-2010.

Como la ley no precisa lo contrario, deberá distinguirse también entre trabajadores afectos y excluidos de jornada de trabajo. En el primer caso, los trabajadores tendrán derecho a que se les pague un sueldo base que al menos sea equivalente a este IMM especial y a que los aumentos legales de este último no se imputen a los estipendios señalados en el artículo 8 del DL 670 ni a ingresos variables. En el segundo caso, en tanto, como no existe obligación de que se les pague un sueldo base ni de ajustar el que eventualmente perciban a este IMM especial, sus empleadores podrán imputar a este último los ingresos variables que les pagaren (con excepción de aquellos que tuvieren pactados sueldos base equivalentes al mismo), pero no así los emolumentos enumerados en el artículo 8 del DL 670, según el criterio de la Dirección del Trabajo.

b) Los Trabajadores de Casa Particular

Otro grupo de trabajadores que tradicionalmente ha sido excluido del IMM “común” son los(as) trabajadores(as) de casa particular.¹⁷ El inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo disponía que su remuneración mínima en dinero debía ser equivalente –al menos- al 75% del IMM. Sin embargo, la ley 20.279 (Art. 2 y Art. transitorio) modificó esta norma, estableciendo una equiparación gradual con la generalidad de los(as) trabajadores(as) del país: sean “puertas adentro” o “puertas afuera”, tendrán derecho al pago de una remuneración en dinero que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual: 83% del ingreso mínimo mensual a contar del 1 de Marzo de 2009, 92% a contar del 1 de Marzo de 2010 y 100% a contar del 1 de Marzo de 2011. Por lo tanto, si a Marzo de este año su IMM ascendía a \$151.800, desde el 1 de Julio alcanza los \$158.240.

Aunque el Código del Trabajo no lo establece expresamente, creemos que nada impide considerar que los trabajadores(as) de cada particular –sean “puertas afuera” o “puertas adentro”- están sujetos a una jornada de trabajo –aunque mayor a la establecida para la generalidad de los trabajadores-, ya que su régimen laboral pareciera encuadrarse mejor dentro de las presunciones del artículo 42 que de las excepciones del artículo 22 inciso segundo del C.T. Además, el artículo 2 de la Ley 20.279 estableció que “La remuneración

¹⁷ De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 146 del Código del Trabajo, bajo la denominación “trabajadores de casa particular” se comprenden “las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar” (inciso primero), como también aquellas que realizan estos mismos trabajos (o similares) “en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios de un hogar” (inciso segundo). Al precisar los alcances de la norma, la Dirección del Trabajo ha señalado que la calificación de esta categoría de trabajadores está supeditada a la naturaleza de los funciones que desarrollan, entendiéndose por “labores de asistencia propias de un hogar” las de limpieza y aseo, preparación y servicio de los alimentos, lavado, planchado, cuidado de niños, riego y atención de jardines, entre otras (Ordinarios N° 3899/146 de 22 de Septiembre de 2003; N° 4893 de 20 de Septiembre de 1993; N° 8228 de 26 de Noviembre de 1986). De este modo, el ente fiscalizador ha resuelto que no son trabajadores de casa particular las personas que se desempeñan como “auxiliares de enfermería” en un hogar de ancianos (Ordinario N° 3523/120 de 28 de Agosto de 2003), “cuidadores de ancianos en casas de reposo” (Ordinario N° 486/35 de 26 de Enero de 1999) y “asistentes de menores” en hogares o casas de acogida (Ordinarios N° 1091/52 de 3 de Marzo de 1997 y 5093/110 de 17 de Diciembre de 2007) y los “trabajadores cuartereros dependientes de los cuerpos de bomberos” (Ordinario N° 0377/008 de 22 de Enero de 2010). Y aunque es dudoso que se trate de una labor de asistencia propia o inherente al hogar, los choferes de casas particulares sí están comprendidos en esta categoría de trabajadores, por disposición expresa del inciso final del artículo 146.

mínima en dinero de los trabajadores de casa particular estará sujeta a lo previsto en el inciso tercero del artículo 44 de este Código", norma esta última que hasta entonces indicaba que la "remuneración" de un trabajador no debía ser inferior al IMM pero que luego fue modificada por la ley 20.281 en términos tales que es el "sueldo" el que no debe ser inferior a aquél. Esto daría a entender entonces que estos(as) trabajadores(as) tendrían derecho a que se les pague un sueldo (base), lo que en la lógica de la Ley 20.281 es propio de los trabajadores afectos a cumplimiento de jornada laboral.

La importancia de esto radica, por una parte, en que estos(as) trabajadores(as) tendrían derecho a que se les pague un sueldo base que no sea inferior a este IMM especial, sin que sus empleadores puedan imputar los incrementos del IMM a aquellos conceptos señalados en el DL 670 ni a ingresos variables (aunque el pago de éstos no es propio de las labores desarrolladas por ellos); y por otra, en que tendrían derecho a que se les pagaran horas extras y a que en ningún caso el valor de éstas sean inferiores a la que resulte de este IMM especial: \$1.231 de acuerdo al valor actual y \$1.338 desde el 1 de Marzo de 2010.

c) Trabajadores agrícolas

Según lo dispuesto en el artículo 91 del Código del Trabajo, la remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse parte en dinero y parte en regalías, pero éstas no pueden superar el 50% de la misma. Con ello, estos trabajadores se ven excluidos del IMM en la medida que la ley sólo les garantiza percibir \$86.000 en dinero y el resto en regalías. De acuerdo a la naturaleza de las labores que desarrollan¹⁸, estos trabajadores estarían afectos a jornada de trabajo, por lo que tendrían derecho a que se les pague un sueldo base no inferior al 50% del IMM y que el incremento del mismo (de \$82.500 a \$86.000) no sea compensado ni imputado a ninguno de los estipendios señalados en el DL 670 ni a sus ingresos variables. Y en caso de determinarse que efectivamente algunos de ellos estén excluidos de jornada laboral, sus empleadores podrían imputar el aumento del IMM a sus ingresos variables, pero no así a los demás estipendios, según el criterio de la Dirección del Trabajo.

d) Aprendices

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 79 del Código del Trabajo, sólo pueden ser contratados como aprendices¹⁹ los menores de 21 años, y si se tratare de discapacitados inscritos en el Registro Nacional de Discapacidad, el artículo 34 de la ley N° 19.284 -que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad-, permite que éstos sean contratados en calidad de aprendiz hasta la edad de 24 años. Como los

¹⁸ El artículo 87 del Código del Trabajo señala que las normas del capítulo II "Del Contrato de Trabajadores Agrícolas" se aplicarán a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura, y no así a quienes estén empleados en faenas agrícolas pero no laboren directamente en el cultivo de la tierra (personal administrativo).

¹⁹ El artículo 78 del Código del Trabajo establece que "Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida."

aprendices están sujetos a un plan de aprendizaje y a las instrucciones de un maestro guía, cabe concluir que están sujetos a jornada de trabajo (por aplicación del artículo 42), no obstante lo cual sus empleadores no están obligados a pagarles un sueldo base ni a que éste sea al menos equivalente al IMM, debido a que el artículo 81 del C.T. los excluye expresamente de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 (norma que equipara el sueldo al IMM) y establece además que su remuneración será “libremente convenida”. Es decir, se trata de una norma especial que los excluye del IMM (incluso del establecido para menores de 18 años), por lo que no verán aumentados sus sueldos, el valor mínimo de sus horas extras ni el monto de su gratificación mensual garantizada como consecuencia del incremento de aquél, salvo que hubieren pactado que percibirán un sueldo equivalente al IMM, caso en el cual sus empleadores no podrán compensar el aumento de este último a otros estipendios que perciban.

Sin embargo, tratándose de contratos de aprendizaje celebrados de conformidad a las normas de Ley 19.518 (SENCE), el artículo 57 de esta ley autoriza a contratar como aprendices a mayores de 15 años y menores de 25 años, quienes sí tendrán derecho a que su remuneración no sea inferior al IMM. Por lo tanto, sus empleadores deberán pagarles un sueldo base que no sea inferior al IMM, sin que el aumento de este último pueda imputarse a los estipendios señalados en el artículo 8 del DL 670 de 1974²⁰ ni a ingresos variables.

e) Deficientes Mentales

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 18.600 –que establece normas sobre deficientes mentales-, estos trabajadores tampoco están sujetos a las normas sobre IMM y su remuneración mensual puede “libremente convenida” por las partes, por lo que el aumento del IMM no impacta de modo alguno en aquélla.

VI. Aumento de la cuantía de los juicios monitorios

La Reforma Laboral incorporó un proceso judicial más breve que, entre otros, se aplica a las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a 10 IMM (artículo 496 del C.T.). Por lo tanto, la cuantía máxima de estos juicios se eleva de \$1.650.000 a \$1.720.000.

²⁰ Ya antes de la dictación de la ley 20.281, la Dirección del Trabajo (Ord. N° 5608/340 de 12 de Noviembre de 1999) había resuelto que:

1) “El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el D.S. N° 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. En tanto que, tratándose del inciso penúltimo de dicha norma, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 8° inciso 3° del D.L. 670 de 1974, modificado por la ley N° 19.222. de 1993).

Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.327-302, de 09.09.1998.

2) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes.”