



Explicaciones Sobre la Ley 20.279 de 1 de Julio de 2008 que Reajustó el Monto del Ingreso Mínimo Mensual¹

Hace algunas semanas se promulgó la [Ley 20.279](#), que aumentó el monto del ingreso mínimo mensual (IMM) desde \$144.000 a \$159.000, importando un reajuste nominal de un 10.4% aprox., el mayor de los últimos años.² Lo anterior representa un paliativo para las familias más pobres, cuyo poder adquisitivo ha sufrido una fuerte merma con los altos índices de inflación³. Sin embargo, estimamos necesario realizar algunas precisiones en la materia, que no siempre se tienen en consideración:

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. Por lo tanto, no se aplica a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo hayan terminado con anterioridad a la misma, aún cuando subsistan remuneraciones y prestaciones laborales impagas.

II. ¿Cómo opera el reajuste?

De acuerdo al artículo 41 del Código del Trabajo, "Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo." Es decir, la remuneración puede constituirse parte en dinero y parte en especies, no obstante lo cual ha establecido en el inciso segundo de esa norma que algunas de estas prestaciones NO constituirán remuneración, a saber: las asignaciones de movilización, de colación, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y prestaciones familiares legales, los viáticos, las indemnizaciones por término de

¹ Documento elaborado por la **Escuela de Formación Sindical de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile**, Julio de 2008, dirigido a trabajadores y dirigentes sindicales.

² Anteriormente el IMM se había reajustado de \$115.648 (2003) a \$120.000 (2004), esto es, un 3.76% (3.763143%); luego a \$127.500 (2005), esto es, un 6.25%; más tarde a \$135.000 (2006), esto es, un 5.9% (5.882353%); y posteriormente a \$144.000 (2007), esto es, un 6.7% (6.666667%).

³ El Índice de Precios del Consumidor (IPC) registró un aumento de 9,5% en los últimos doce meses.

contrato y demás gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo. Por lo tanto, sólo constituirán remuneración aquellas prestaciones en dinero o especie evaluables en dinero que no estén expresamente excluidas por la Ley y que, en general, corresponden a: sueldo, comisiones, gratificaciones, participaciones, sobresueldo (pago de horas extras) –todas ellas establecidas expresamente en el artículo 42- y otras prestaciones que el empleador paga al trabajador por la prestación de sus servicios, comúnmente denominadas “bonos” (si son pagadas en dinero)⁴ o “beneficios y regalías” (si son pagadas en especie).⁵

La importancia de distinguir entre ambos tipos de prestaciones (aquellas que constituyen y que no constituyen remuneración) es que las primeras son imponibles (están afectas a los descuentos de seguridad social) mientras que las otras no. La razón es que sólo aquéllas constituyen una verdadera “ganancia” para el trabajador, en tanto que las segundas –salvo las asignaciones familiares y las indemnizaciones por término de contrato- constituyen reembolsos de “gastos” en que el trabajador ha debido incurrir para poder realizar su labor y obtener, así, el pago de la remuneración convenida por dicho trabajo. Por lo tanto, la Ley le obliga a cotizar respecto de lo que ha incrementado su patrimonio; no de aquello que lo mantiene.⁶

⁴ Es común encontrar el pago de un sinnúmero de bonos por concepto de ventas, productividad, asistencia, puntualidad, responsabilidad, fiestas patrias, navidad, premios al mejor trabajador y otros bonos especiales que en las liquidaciones de remuneraciones se cargan al “haber imponible”. Algunos de ellos tendrán la naturaleza jurídica de sueldo y comisiones en la medida que cumplan con los requisitos establecidos en las letras a) y b) del artículo 42 del Código del Trabajo, respectivamente, por lo cual deberán considerarse en la base de cálculo de otras prestaciones, como el pago de horas extras (en el caso del sueldo) y el pago de feriados y gratificaciones (sueldos y comisiones). Con todo, la Dirección del Trabajo ha señalado que también deberán considerarse en la base de cálculo de las dos últimas los demás bonos que se paguen en forma mensual.

⁵ En el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo se señalan algunos “beneficios adicionales” (prestaciones en especie o servicios) que constituyen remuneración, a saber: casa habitación, luz y combustible.

⁶ Con todo, la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social han debido establecer ciertos límites a las cantidades percibidas por concepto de asignaciones no imponibles, como colación y movilización, a fin de evitar el aumento encubierto del haber líquido mensual de un trabajador sobre la base del incremento de sus prestaciones no imponibles.

En efecto, la Superintendencia de Seguridad Social en Dictamen N° 7408 de 1997 sostuvo que:

“...la asignación de colación al no constituir remuneración, no tiene carácter imponible; no obstante ello, para que mantenga dicha condición debe ser de un **monto prudente y razonable** de conformidad con la finalidad para la que ha sido establecida, para lo cual se debe considerar su monto en relación con el valor que normalmente deben pagar los trabajadores por el rubro destinado a ser cubierto por esa prestación, al rango socio-económico de éstos y al nivel de remuneración de los mismos. Esta calificación le corresponderá hacerla a la respectiva institución de previsión ante la cual se enteren las respectivas cotizaciones de los trabajadores.”

A su vez, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° precisó lo siguiente:

“...De esta manera, no obstante que por expresa disposición legal las asignaciones de colación y movilización no serían remuneración y por ello no podrían estar afectas a cotizaciones previsionales, al no integrar el concepto de remuneración imponible, la doctrina uniforme y reiterada de esta

Como hemos visto, la remuneración propiamente tal (“el imponible”) puede constituirse de dinero o especies valuables en dinero. Sin embargo, la Ley cautela que el monto en dinero que mensualmente perciba el trabajador no sea inferior a cierto mínimo que considera “aceptable” ¡Ese es el rol del IMM! Esto es muy importante puesto que, tratándose de trabajadores que tengan convenido una remuneración variable (100% pago de comisiones, sin sueldo base) o bien mixta (sueldo base -inferior al IMM- más comisiones y otros bonos) en ningún caso el monto global de ésta puede ser inferior al IMM, y si lo fuere, el empleador debe completar el remanente.

Siendo más precisos, lo que hace el IMM es garantizar que ningún trabajador perciba menos de ese monto por concepto de sueldo, comisiones y bonos imponibles que se paguen mensualmente. En otras palabras, el IMM es la cantidad que todo trabajador deberá percibir aparte de lo que legalmente le corresponda por concepto de gratificaciones, sobresueldo y bonos que se paguen por un período mayor a un mes.⁷ Así lo establece expresamente el inciso tercero del artículo 8 del DL 670 de 1974, modificado por artículo 2° de la ley 19.222 de 1993:

“En el ingreso mínimo indicado no se considerarán los pagos por **horas extraordinarias**, la asignación familiar legal, 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**. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de **gratificación legal**, cualquiera que fuere su forma de pago”.

A modo de ejemplo:

Dirección, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ordinarios N°s. 1650/58, de 15.03.88, y 3.160/115, de 28.04.87, ha sostenido que las asignaciones anotadas no serían imponibles en la medida que tengan un **carácter compensatorio, esto es, sean de un monto razonable y prudente** en relación a la finalidad para la cual se han establecido, de entregar al trabajador una suma equivalente al **costo real del gasto que le implique alimentarse y movilizarse** con motivo del desempeño del trabajo.”

De esta forma, la Dirección del Trabajo ha establecido que un gasto de colación de \$1.408 y uno de movilización de \$616, por día trabajado, no constituyen remuneración por ser prudentes y razonables (Ordinario N° 2648/203, de 29 de Junio de 2000), mientras que sí lo constituye el exceso que se produce entre lo pagado por concepto de asignación de movilización (\$20.000 y \$25.000) y el gasto efectivamente realizado por el trabajador en esta materia (\$14.400), respecto del cual deberán liquidarse y pagarse las cotizaciones de seguridad social correspondientes, las que deberán ser de cargo del empleador según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3 de la Ley 17.322 (Ordinario N° 0592/34 de 26 de Febrero de 2002).

⁷ Ordinario N° 110/7 de 11 de Enero de 2000, que rectificó dictamen N° 6102/387 de 20 de Diciembre de 1999.

CUADRO N° 1		
Haberes Trabajador	Junio de 2008	Julio de 2008
Sueldo base	\$144.000	\$159.000
Asig. Alimentación	\$25.000	\$25.000
Asig. Movilización	\$25.000	\$25.000
Total	\$194.000	\$209.000

De esta forma, si un trabajador percibe una remuneración mensual fija inferior al nuevo IMM tiene derecho a que ella se aumente a dicho monto, sin que el empleador pueda pretender

compensar ese aumento con una reducción de las cantidades correspondientes a asignaciones no imponibles que le proporciona mensualmente.

En este caso, el reajuste opera por el sólo ministerio de la ley, independientemente que el contrato de trabajo deba actualizarse por medio de la suscripción de un Anexo de Contrato en el que se especifique el nuevo monto, obligación que - tratándose de reajustes legales- el empleador debe efectuar, al menos, una vez por año (artículo 11 del Código del Trabajo). En todo caso, se debe tener cuidado en los términos que esté redactado el Anexo ya que es posible que más de algún empleador pretenda, a través del mismo, compensar el reajuste a algunas de las asignaciones no imponibles.

Por su parte, tratándose de remuneraciones variables, el reajuste opera de la siguiente forma:

a) Trabajadores con sueldo base inferior al anterior IMM (<\$144.000): en esta parte debemos distinguir entre trabajadores con remuneraciones inferiores al actual IMM, por una parte, y trabajadores con remuneraciones iguales o superiores al mismo; los primeros tendrán derecho a que su remuneración mensual ordinaria se ajuste automáticamente al nuevo monto, mientras que los segundos no verán incrementada su remuneración de modo alguno.

A modo de ejemplo:

CUADRO N° 2						
Trabajador	Sueldo (base)	Comisión o bonos imponibles	Remuneración ordinaria Junio	Nuevo IMM	Remuneración aumentaría en	Remuneración ordinaria Julio
N° 1	\$60.000	\$84.000	\$144.000	\$159.000	\$15.000	\$144.000
N° 2	\$60.000	\$94.000	\$154.000	\$159.000	\$5.000	\$159.000
N° 3	\$60.000	\$99.000	\$159.000	\$159.000	\$0	\$159.000
N° 4	\$60.000	\$104.000	\$164.000	\$159.000	\$0	\$164.000

De esta forma, los trabajadores N° 1 y N° 2 aumentarán su remuneración, en tanto que los trabajadores N° 3 y 4 no recibirán incremento alguno con ocasión del reajuste.

b) Trabajadores con sueldo base superior al anterior IMM (>\$144.000): esta parte también se debe distinguir entre trabajadores con remuneraciones inferiores al nuevo IMM, por una parte, y trabajadores con remuneraciones iguales o superiores al mismo, con las mismas consecuencias antes señaladas.

A modo de ejemplo:

CUADRO N° 3						
Trabajador	Sueldo (base)	Comisión o bonos imponibles	Remuneración ordinaria Junio	Nuevo IMM	Remuneración aumentaría en	Remuneración ordinaria Julio
N° 1	\$148.000	\$7.000	\$155.000	\$159.000	\$4.000	\$159.000
N° 2	\$146.000	\$13.000	\$159.000	\$159.000	\$0	\$159.000
N° 3	\$150.000	\$11.000	\$161.000	\$159.000	\$0	\$161.000

De este modo, el trabajador N° 1 tendrá derecho a que su remuneración mensual se ajuste a \$159.000, mientras que los demás trabajadores no tendrán derecho a aumento alguno debido a que perciben más que ese monto.

c) Trabajadores con sueldo base igual al anterior IMM (= \$144.000): en esta parte es donde se presentan los mayores problemas puesto que, tratándose de trabajadores cuya remuneración mensual ordinaria sea igual o superior al nuevo IMM, sus respectivos empleadores podrían estimar que éstas no aumentan con ocasión del reajuste; y en el caso de los que tienen una inferior a dicho monto, aquellas solo aumentarán al mismo.

A modo de ejemplo:

CUADRO N° 4						
Trabajador	Sueldo (base)	Comisión o bonos imponibles	Remuneración ordinaria Junio	Nuevo IMM	Remuneración aumentaría en	Remuneración ordinaria Julio
N° 1	\$144.000	\$10.000	\$154.000	\$159.000	\$5.000 (?)	\$159.000 (?)
N° 2	\$144.000	\$20.000	\$164.000	\$159.000	\$0 (?)	\$164.000(?)
N° 3	"IMM"	\$20.000	\$164.000	\$159.000	\$0 (?)	\$164.000(?)

Sin embargo, a nuestro juicio, todos estos trabajadores deberían (o al menos podrían) ver incrementadas sus remuneraciones.

En efecto, **si un trabajador tiene pactado en su contrato de trabajo, que su sueldo base será igual al IMM, éste debe reajustarse en la misma cantidad que señala el nuevo IMM, aún cuando perciba otras prestaciones imponibles.** En este caso, las partes han acordado expresamente y por escrito que el trabajador gane siempre el IMM más bonos, comisiones y otros estipendios. Por lo tanto, el trabajador N° 3 tiene pleno derecho a que su remuneración aumente en \$15.000, independientemente que la misma supere los \$159.000, salvo que en el mismo contrato se establezca expresamente que la remuneración ordinaria no supere cierto monto y que el reajuste del sueldo base (en caso de aumento del IMM) sea compensado con una disminución de las demás prestaciones imponibles.

Más complicada es la situación del trabajador N° 2, que tiene escriturado en su contrato un sueldo base de \$144.000 pero sin establecerse expresamente que el primero será (siempre) igual al segundo. En este caso, su empleador podría alegar que no le corresponde aumento alguno ya que gana más que el nuevo IMM y, si bien en su contrato se había estipulado que el sueldo base tendría el mismo monto que el anterior IMM, ello no implica una voluntad de equiparlo siempre al mismo.

Pese a ello, es posible que también opere el reajuste en este caso, incrementando su sueldo base de \$144.000 a \$159.000, si el trabajador demuestra que **entre él y su empleador consintieron (expresa o tácitamente)⁸ que su sueldo base fuera siempre igual al IMM,** aún cuando no hubiere quedado constancia de ello en el contrato.⁹ Es decir, si acordaron aquello ya sea al momento de contratar, en algún momento después (consentimiento expreso) o, incluso, sin haberlo pactado expresamente, el empleador siempre ha reajustado el sueldo base conforme a las variaciones del IMM (consentimiento tácito).¹⁰

⁸ El consentimiento es expreso cuando deriva de manifestaciones de voluntad precisas y claras en ese sentido, y tácito cuando las partes mantienen una conducta o comportamiento del cual se desprende inequívocamente que las partes han consentido en un determinado objeto.

⁹ En efecto, recordemos que el contrato de trabajo es consensual, de manera que se entiende celebrado por el simple consentimiento de las partes e integrado por las cláusulas que -de la misma forma- ellas acuerden, independientemente de su escrituración, la cual actúa sólo como un (importante) medio de prueba, mas no como requisito de existencia de aquello. De la misma forma, son parte integrante del contrato de trabajo las modificaciones que sobre el mismo realicen las partes, independientemente que se suscriba o no el anexo de contrato respectivo (artículos 7 a 11 del Código del Trabajo).

En doctrina se estima que estas normas son aplicación del “principio de la realidad”, de gran importancia en el Derecho del Trabajo.

¹⁰ Al respecto opera lo que la Dirección del Trabajo ha definido como la “regla de la conducta”, doctrina que emana de la aplicación del artículo 1564 del Código Civil, norma conforme a la cual las cláusulas de un contrato pueden interpretarse por la aplicación práctica que han hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra. Gracias a ella, la Inspección del Trabajo ha resuelto reiteradamente que:

De todas formas, se debe tener presente que la existencia o modificación de cláusulas no comprendidas en el contrato de trabajo corresponden a cuestiones de hecho que -en caso de desacuerdo con el empleador- deberán probarse ante un Juez Laboral y no la Dirección del Trabajo, lo cual presenta serios problemas de exigibilidad de los derechos laborales¹¹. Por lo menos, estimamos que la circunstancia de que el empleador pague a título de sueldo base el mismo monto que el IMM debería operar como una presunción de la existencia de dicho pacto no escriturado.

Así las cosas, tratándose del trabajador N° 1, si bien es claro que tiene derecho a incrementar su remuneración –debido a que percibe menos del nuevo IMM-, subsiste la duda acerca de si ésta deberá reajustarse sólo a este monto (\$5.000 de aumento) o si, en cambio, debiera arribar a \$169.000, conclusión que podría sostenerse conforme a lo razonado precedentemente.

Por consiguiente, el impacto del reajuste del IMM en las remuneraciones de estos trabajadores debiera (o al menos podría) operar de la siguiente forma:

CUADRO N° 5						
Trabajador	Sueldo (base)	Comisión o bonos imponibles	Remuneración ordinaria Junio	Nuevo IMM	Remuneración aumentaría en	Remuneración ordinaria Julio
N° 1	\$144.000	\$10.000	\$154.000	\$159.000	\$15.000	\$169.000
N° 2	\$144.000	\$20.000	\$164.000	\$159.000	\$15.000	\$179.000
N° 3	"IMM"	\$20.000	\$164.000	\$159.000	\$15.000	\$179.000

III. ¿A quiénes beneficia el reajuste del IMM?

Como hemos visto, no todos los trabajadores ven incrementada su remuneración mensual ordinaria como consecuencia de un aumento en el IMM, pues es condición para ello que su renta mensual ordinaria por concepto de sueldo, comisiones y otros beneficios en dinero (que no sean pago de horas extras, gratificaciones y participación) sea inferior a \$159.000, independientemente de

“... un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.” (Ordinario N° 315 de 18 de Enero de 1999).

¹¹ La Jurisprudencia actual de los Tribunales Superiores de Justicia es precisa en señalar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar cláusulas contractuales, hecho que ha sido reconocido por el ente fiscalizador. (Ver CEFECH, *Sin Dirección, Sin Trabajo. La Derrota de la Dirección del Trabajo*, Junio de 2008).

cuánto estuviere percibiendo por concepto de asignaciones no imponibles “razonables y prudentes”, salvo lo que señalamos respecto de los trabajadores con un sueldo base igual al anterior IMM.

Pese a ello, el aumento del IMM produce un efecto secundario muy importante: además de actuar directamente sobre el monto mínimo de las remuneraciones ordinarias, opera también sobre algunas remuneraciones extraordinarias, aumentando su cuantía, como son el pago de horas extraordinarias y gratificaciones, incluso respecto de trabajadores que no se ven beneficiados directamente por él.

En efecto, tratándose del sobretiempo, este debe pagarse con un recargo mínimo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria (inciso tercero artículo 32 del Código del Trabajo) y demás prestaciones imponibles que revistan dicho carácter, independientemente de la forma en que se les denomine en el contrato de trabajo y liquidaciones. Como es habitual que se establezcan sueldos (base) inferiores al IMM, la Dirección del Trabajo ha precisado que la base de cálculo de las horas extras no puede ser inferior al IMM. Es decir, el IMM actúa no sólo como garantía mínima de lo que se debe pagar por concepto de jornada ordinaria sino también de lo que corresponde pagar por jornada extraordinaria de trabajo. Por lo tanto, en los casos que un aumento del IMM traiga aparejado un aumento efectivo de la remuneración mensual de ciertos trabajadores, también producirá un aumento efectivo en el valor de sus horas extras.

Por ejemplo:

Cuadro N° 6		
IMM	Valor hora de trabajo	Valor hora de trabajo extra (recargo 50%)
\$144.000	\$746,667	\$1.120,000
\$159.000	\$824,444	\$1.236,667

En este cuadro se aprecia que, a partir de Julio de 2008, el valor mínimo de la hora extraordinaria será \$116,67 más alta que a Junio de 2008. Esto significa que aumentó en un 10,4% aprox., misma proporción que aumentó el IMM.

Por su parte, tratándose de las gratificaciones, en nuestro país es usual que empresas con buenas utilidades opten por pagar a sus trabajadores el sistema de gratificación establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, por medio del cual se les anticipa un 25% de la remuneración devengada en el respectivo ejercicio comercial, con un tope de 4,75 IMM. Como su base de cálculo la integran las “remuneraciones devengadas” en el respectivo ejercicio comercial o anual

(sueldos, comisiones, horas extras y bonos imponibles mensuales),¹² un aumento en el monto del IMM produce un aumento, a su vez, tanto el piso mínimo como el tope máximo de la gratificación.

A modo de ejemplo:

Cuadro N° 7			
PISO MINIMO DE LA GRATIFICACION CONVENCIONAL			
IMM	Total de remuneraciones percibidas en el año	25% de remuneraciones devengadas	Monto del anticipo mensual (12 cuotas)
\$144.000	\$1.728.000	\$432.000	\$36.000
\$159.000	\$1.908.000	\$477.000	\$39.750

Cuadro N° 8		
MONTO MAXIMO DE LA GRATIFICACIÓN		
IMM	4,75 IMM	Monto del anticipo mensual (12 cuotas)
\$144.000	\$684.000	\$57.000
\$159.000	\$755.250	\$62.937,5

Es decir, el piso mínimo de la gratificación aumenta en \$3.750 mensual y \$45.000 anual, mientras que el tope máximo lo hace en \$5.937,5 mensual y \$71.250 anual, esto es, un 10,4% aprox. en ambos tramos, mismo porcentaje en que aumentó el IMM.

Ahora, ¿quiénes se benefician con el aumento del piso mínimo y tope máximo de la gratificación? El siguiente cuadro da la respuesta:

¹² 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) y se paguen en un período no superior a un mes (Ordinario 7630/316 de 20 de Noviembre de 1995).

Cuadro N° 9		
MONTO GRATIFICACION		
Remuneración Mensual	Monto gratificación anual	Monto anticipo gratificación
\$ 144.000,00	\$ 432.000,00	\$ 36.000,00
\$ 159.000,00	\$ 477.000,00	\$ 39.750,00
\$ 180.000,00	\$ 540.000,00	\$ 45.000,00
\$ 200.000,00	\$ 600.000,00	\$ 50.000,00
\$ 225.000,00	\$ 675.000,00	\$ 56.250,00
\$ 228.000,00	\$ 684.000,00	\$ 57.000,00
\$ 229.000,00	\$ 687.000,00	\$ 57.250,00
\$ 230.000,00	\$ 690.000,00	\$ 57.500,00
\$ 231.000,00	\$ 693.000,00	\$ 57.750,00
\$ 232.000,00	\$ 696.000,00	\$ 58.000,00
\$ 233.000,00	\$ 699.000,00	\$ 58.250,00
\$ 234.000,00	\$ 702.000,00	\$ 58.500,00
\$ 235.000,00	\$ 705.000,00	\$ 58.750,00
\$ 236.000,00	\$ 708.000,00	\$ 59.000,00
\$ 237.000,00	\$ 711.000,00	\$ 59.250,00
\$ 238.000,00	\$ 714.000,00	\$ 59.500,00
\$ 239.000,00	\$ 717.000,00	\$ 59.750,00
\$ 240.000,00	\$ 720.000,00	\$ 60.000,00
\$ 241.000,00	\$ 723.000,00	\$ 60.250,00
\$ 242.000,00	\$ 726.000,00	\$ 60.500,00
\$ 243.000,00	\$ 729.000,00	\$ 60.750,00
\$ 244.000,00	\$ 732.000,00	\$ 61.000,00
\$ 245.000,00	\$ 735.000,00	\$ 61.250,00
\$ 246.000,00	\$ 738.000,00	\$ 61.500,00
\$ 247.000,00	\$ 741.000,00	\$ 61.750,00
\$ 248.000,00	\$ 744.000,00	\$ 62.000,00
\$ 249.000,00	\$ 747.000,00	\$ 62.250,00
\$ 250.000,00	\$ 750.000,00	\$ 62.500,00
\$ 251.000,00	\$ 753.000,00	\$ 62.750,00
\$ 251.750,00	\$ 755.250,00	\$ 62.937,50
\$ 275.000,00	\$ 825.000,00	\$ 68.750,00
\$ 300.000,00	\$ 900.000,00	\$ 75.000,00

Como se puede apreciar, el aumento del IMM:

a) Beneficia a todas las personas que a Junio de 2008 percibían una remuneración inferior a \$159.000, quienes tendrán derecho a una gratificación mensual mínima de \$39.750.

b) No beneficia a quienes a Junio de 2008 percibían y seguirán percibiendo una remuneración desde \$159.000 hasta \$228.000, ya que tendrán derecho a una gratificación mensual igual a la que les hubiere correspondido antes del reajuste.¹³

c) Beneficia a todas las personas que a contar de Julio de 2008 perciban una remuneración sobre \$228.000 hasta \$251.750, quienes tendrán derecho a una gratificación equivalente al 25% de su remuneración, por sobre el tope anterior de \$57.000.

c) Beneficia a todas las personas que a Julio de 2008 perciban una remuneración sobre \$251.750, quienes tendrán derecho a un aumento en el tope de su gratificación mensual, de \$57.000 a \$62.937,5.

¹³ Salvo que se tratare de los trabajadores del numeral II letra c), quienes verán (o podrían ver) incrementada su remuneración en \$15.000, con lo cual aumenta su derecho a gratificación según el tramo en que se ubiquen a partir de Julio de 2008.

En resumen, si un trabajador aumenta su remuneración mensual como consecuencia de un incremento del IMM, aumentará también lo que le corresponda percibir por pago de horas extras y gratificaciones en la misma proporción que aquél, hasta el nuevo monto del tope máximo de la última. Y si, por el contrario, el reajuste del IMM no aumenta su remuneración mensual, no aumentará su base de cálculo de horas extras aunque es posible que de todos modos vea aumentado el monto mensual de su anticipo de gratificación, hasta el nuevo tope, si a Junio de 2008 su remuneración era superior a \$228.000; sólo quienes perciban de \$159.000 a \$228.000 no recibirán aumento alguno.

Pese a la reciente promulgación de la Ley 20.281 –que iguala el sueldo base al IMM- las consideraciones anteriores tienen plena vigencia, debido a que esta equiparación no rige para los trabajadores excluidos de la jornada ordinaria de trabajo¹⁴ ni, incluso, para quienes están sujetos a ella mientras sus respectivos empleadores no efectúen el “ajuste” (con cargo a los emolumentos variables de su remuneración, como comisiones) dentro del plazo de 6 meses que le otorga la ley.¹⁵

IV. Caso Especial de Trabajadores a Tiempo Parcial

En rigor, las personas contratadas para cumplir jornadas laborales no superiores a los dos tercios de la jornada ordinaria de trabajo (30 horas semanales, como máximo) no están excluidas del IMM, no obstante lo cual perciben una cantidad inferior al mismo. ¿Por qué ocurre esto? El IMM corresponde a la cantidad mínima (“aceptable”) que la Ley ha establecido que debe pagarse a todo trabajador dependiente, sea que se encuentre sujeto o excluido de la jornada ordinaria de trabajo (que no debe superar las 45 horas semanales, según lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo). En esencia, el contrato de jornada parcial es idéntico al contrato de trabajo con jornada ordinaria,¹⁶ no obstante, como la jornada de trabajo del primero es sustancialmente inferior a la del segundo, la Ley considera “lógico” que los trabajadores afectos a él perciban un IMM, proporcionalmente calculada en relación a la jornada ordinaria de trabajo (artículo 44 inciso tercero).

A modo de ejemplo:

¹⁴ Artículo único numeral 1 letra a) de la Ley 20.281, en relación con el artículo 22 del Código del Trabajo.

¹⁵ Artículo transitorio Ley 20.281.

¹⁶ De hecho, el artículo 40 bis A establece que “Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo”.

Cuadro N° 10			
Jornada de trabajo	de	IMM común	IMM especial (%)
30 horas		\$144.000	\$96.000
		\$159.000	\$106.000
20 horas		\$144.000	\$64.000
		\$159.000	\$70.667

De esta forma, tenemos que aproximadamente el 35,3% de los trabajadores asalariados, a tiempo parcial, que perciben un ingreso líquido mensual igual o inferior al IMM (272.204 aprox.) tendrán derecho a que su ingreso se incremente en la misma variación que este último aumentó (10,4%).¹⁷

V. Los excluidos del IMM y el reajuste salarial

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 20.279 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 ascenderá de \$107.509 a \$118.690, estableciendo una diferencia de casi \$40.000 con respecto del IMM a que tienen derecho la mayoría de los trabajadores del país.

Estas medidas se han explicado tradicionalmente por una necesidad de política laboral, en orden a favorecer la contratación de personas que son poco calificadas (menores de edad) o bien cuya productividad ha disminuido (tercera edad), no obstante lo cual sus resultados no son del todo convincentes¹⁸ y las señales dadas por el Estado tienden mas bien a desincentivar la incorporación temprana de jóvenes al mercado de trabajo y a promover la desvinculación de personas de la tercera edad.¹⁹

¹⁷ Casen 2006, “Trabajo e Ingresos”, página 3.

¹⁸ Por ejemplo, de acuerdo a la ENCLA 2006, los menores de 18 años representan apenas un 0,4% de los trabajadores de las empresas encuestadas, lo cual demostraría que “el precio” de la mano de obra no es el factor determinante en materia de contratación. A pesar de ello, no faltan quienes promueven extender una rebaja del ingreso mínimo a los jóvenes mayores a 18 años (Beyer, “Puntos de Referencia”, N° 293, Junio de 2008, Centro de Estudios Públicos), aunque otros no lo consideran apropiado (Marinakis, 2005, página 12).

¹⁹ En efecto, en el caso de los menores de edad observamos que las medidas adoptadas (obligatoriedad de la Enseñanza Media y jornada escolar completa) tienden a promover la escolaridad y evitar la deserción escolar que, en muchos casos, se traduce en una temprana incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo como “mano de obra no calificada”. Aunque, para otros, el aumento de la escolaridad de los jóvenes no tiene por qué afectar su nivel de empleo (Beyer, Harald. “Mercado de Trabajo y Salario Mínimo”. En *Puntos de Referencia*, N° 293, Centro de Estudios Públicos, Junio de 2008, página 7).

Como sea, el aumento de su IMM también trae como consecuencia un aumento del pago mínimo de sus horas extras y de sus gratificaciones.

Cuadro N° 11		
IMM especial	Valor hora extra	Anticipo mensual gratificación
\$107.509	\$836	\$ 26.877
\$118.690	\$923	\$ 29.673

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.²⁰ La explicación radica en que, tratándose de aquellos(as) que se desempeñan “puertas adentro”, su remuneración se ve incrementada porque comprende prestaciones en especie, como la alimentación y casa-habitación, que le proporciona su empleador. Por esta razón, el artículo 151 inciso segundo del Código del Trabajo establecía que ellos(as) tenían derecho a que su remuneración en dinero fuera equivalente –al menos- a un 75% del ingreso mínimo mensual. Sin embargo, la inconsistencia de esta explicación quedaba en evidencia al tenerse presente que la Ley no establece la obligación de proporcionar dichas prestaciones a los(as) trabajadores(as) que se desempeñan “puertas afuera” quienes, en algunos casos, ni siquiera reciben alimentación en sus lugares de trabajo.

Al respecto, la Ley 20.279 viene a modificar esta situación estableciendo una igualación con la generalidad de los(as) trabajadores(as) del país: además de las prestaciones en especie que perciban, todos(as) los(as) trabajadores(as) de casa particular, sean “puertas adentro” o “puertas afuera”, tendrán derecho al pago de una remuneración en dinero que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En tanto, en el caso de la tercera edad, los programas estatales (como la Reforma Previsional) apuntan a que los trabajadores cuenten en el futuro con una jubilación que les permita desligarse del mercado laboral y no los fuerce a seguir trabajando incluso después de obtenida su jubilación.

²⁰ 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 propios de un hogar” (inciso segundo). Es decir, es la naturaleza de sus funciones el elemento esencial que permite determinar si se trata o no de este tipo de trabajadores. De este modo, la Dirección del Trabajo 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), “cuidadores de ancianos” en casas de reposo (Ordinario N° 486/35) y “asistentes de menores” en casas de acogida (Ordinario N° 1091/52), puesto que sus funciones dicen relación con la consideración especial de ciertas personas más que con labores propiamente domésticas.

No obstante lo anterior, los choferes de casa particular también tienen la calidad de trabajadores de casa particular pese a que sus labores no son iguales ni similares, por disponerlos así el inciso final del artículo 146, en forma expresa.

No obstante, esta igualación será paulatina: 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 (artículo transitorio de la Ley 20.279).²¹

Como fuere, debido al reajuste del IMM, en lo inmediato, éstos trabajadores verán incrementada su remuneración mensual mínima de \$108.000 a \$119.250, y a Marzo de 2009 a \$131.970, con los consecuentes aumentos en el valor de sus horas extras, como demuestra el cuadro N° 11.

Por su parte, cabe recordar que los trabajadores de casa particular no tienen derecho a gratificación debido a que la casa particular no es una empresa.

Cuadro N° 11	
IMM Especial	Valor hora extra
\$108.000 (Junio 2008)	\$840
\$119.250 (Julio de 2008)	\$928
\$131.970 (Marzo de 2009)	\$1.026

d) 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 parte del mismo no lo percibirán en dinero, sino en especies.

No obstante, como la suma del dinero y regalías debe ser equivalente al IMM, el aumento del mismo trae aparejado, a su vez, un aumento del pago de sobretiempo y anticipo de gratificaciones mensuales, de la misma forma que los cuadros N° 6 a 9 indican para la generalidad de los trabajadores del país.

e) Aprendices

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 79 del Código del Trabajo, sólo pueden ser contratados como aprendices los menores de 21 años, quienes, según lo dispuesto en el artículo 81 del mismo cuerpo legal, no gozan del beneficio del IMM, pudiendo su remuneración convenirse libremente por las partes.

Ahora, si se tratare de un discapacitado inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad, el artículo 34 de la ley N° 19.284 -que establece normas para la plena

²¹ Dicha gradualidad fue establecida con el objeto de concordarla con la remuneración mínima imponible para trabajadores de casa particular consagrada en la Reforma Previsional.

integración social de personas con discapacidad-, permite que éste sea contratado en calidad de aprendiz hasta la edad de 24 años.

Debido a que están excluidos absolutamente del IMM, estos trabajadores NO verán aumentados el valor de sus horas extras y el monto de su gratificación mensual como consecuencia del reajuste de aquél.

f) Deficientes Mentales

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 18.600 –que establece normas sobre deficientes mentales-, éstos tampoco están sujetos a las normas sobre IMM por lo que su remuneración mensual puede establecerse en forma libre y tampoco verán aumentados el valor de sus horas extras y gratificaciones mensuales.

Julio de 2008.

**Escuela de Formación Sindical
Facultad de Derecho
Universidad de Chile
www.escuelasindical.cl**