

El Ingreso Mínimo Mensual en Chile

¿QUÉ ES? ¿PARA QUÉ SIRVE?
Y ¿CÓMO SE FIJA?

ANTECEDENTES

Desde el momento en que una persona ingresa a trabajar en una empresa, nace una relación laboral con su empleador, independiente de que firme o no un contrato de trabajo.

De esta relación laboral surgen una serie de derechos y obligaciones para ambas partes. A grandes rasgos, se puede decir que el trabajador está obligado a realizar ciertos servicios para su empleador, mientras que el empleador está obligado a pagar una remuneración.

El Código del Trabajo define la remuneración como *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*. Es decir, remuneración es aquello que el trabajador recibe del empleador debido a la relación laboral que existe entre ellos.

Dado el impacto y trascendencia que conlleva la remuneración para los trabajadores, sus familias y la sociedad en general, siempre ha sido objeto de discusión en organismos internacionales y en el seno de las comunidades políticas nacionales, en especial la posibilidad de establecer un mínimo remuneracional y la forma en cómo éste se determinaría.

Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), establece que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, agregando además, que ésta debe satisfacer no sólo las necesidades individuales del trabajador, sino también las de su familia y de la sociedad en general.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la finalidad de proteger las remuneraciones y establecer un piso efectivo de remuneración para los trabajadores, ha creado distintos métodos dirigidos a establecer un ingreso mínimo.

Mismo reconocimiento e importancia ha dado nuestra Constitución Política de la República (CPR) a este tema, al reconocer el derecho que tiene todo trabajador a percibir una *“justa retribución”*.

En este sentido, nuestro Código del Trabajo, establece que el monto mensual de la remuneración de un trabajador no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual (IMM).

Ahora bien, ¿qué se debe entender por justa retribución?, ¿es la justa retribución el fundamento inmediato de cómo se fija y regula el IMM? En último término, ¿en qué influye y para qué sirve el IMM?, ¿satisface realmente las necesidades básicas de un trabajador y su familia?, ¿cómo se regula actualmente?



CONTENIDO

Antecedentes.....	1
El Origen del IMM.....	2
El IMM en Chile.....	2
La Regulación en Chile.....	2
Forma en que se determina.....	3
Características del IMM.....	3
La Discusión Actual.....	3
La Iglesia y el IMM.....	4
Comentarios.....	4

AUTORES

- Rodrigo Azócar S.
- Álvaro Cruz G.

Especialistas de la Escuela Laboral y Ciudadana—Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Julio 2013

Informe Legal N°1. Año 1.

EL IMM EN CHILE

El Ingreso Mínimo Mensual se regula por primera vez en Chile en el año 1934, en respuesta a las demandas formuladas por los trabajadores del salitre, teniendo como principal fundamento constituir un piso mínimo, y de ese modo reducir las precarias condiciones en que prestaban sus servicios.

Si bien en un comienzo su regulación sólo se aplicaba a algunos sectores de trabajadores, paulatinamente con el tiempo su aplicación se fue extendiendo a diversos sectores, tales como empleados públicos (1937), trabajadores campesinos (1953) y obreros industriales (1953).

Así, se fue produciendo una distinción discriminatoria entre los años 1958 y 1973, lo que originó una diversidad de ingresos mínimos, distinguiéndose sólo en razón de la naturaleza de los servicios prestados.

A partir del año 1973, dicho esquema deja de existir, al establecerse un único ingreso mínimo nacional, que cubría a todos los trabajadores dependientes del país. Si bien dicho cambio constituyó un gran avance en materia de igualdad, éste se vio gravemente mermaado por el régimen militar al restringirse las instancias de negociación y de diálogo de los distintos sectores sociales que convergían normalmente en su determinación.

Finalmente, a partir del año 1989, comenzó a existir en Chile un salario mínimo paralelo para los menores de 18 y mayores de 65 años de edad, con un monto inferior al mínimo, el que aún existe en la actualidad. A su vez, esta misma situación existía para el caso de las trabajadoras de casa particular, lo que se igualó al mínimo nacional a partir del año 2011.

EL ORIGEN DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL

La idea de sueldo mínimo comienza a gestarse a comienzos del siglo XX, con el propósito de establecer un piso mínimo que permitiese a los trabajadores satisfacer sus necesidades vitales y las de su familia.

Una de sus primeras expresiones data de 1928, a través del Convenio N° 26 y la Recomendación N° 30 de la OIT, que establecen métodos para la fijación de salarios mínimos. Dicho convenio tuvo como finalidad dotar de un piso mínimo a los trabajadores empleados en industrias que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios.

Tal ha sido la importancia que la OIT ha dado al salario mínimo, que en su recomendación N° 30 ha establecido que *“la fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias”*, siendo el objetivo principal *“proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios”*.

“La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza.”

LA REGULACIÓN DEL IMM EN CHILE

La regulación del Ingreso Mínimo Mensual en Chile posee un amplio margen de manobra, por cuanto ni el Código del Trabajo ni leyes especiales establecen una modalidad de fijación. En la práctica se regula periódicamente una vez al año para todo el país, por medio de la dictación de leyes específicas.

El proceso de regulación se inicia durante los meses de mayo y junio de cada año, tras conversaciones y reuniones entre los representantes del poder ejecutivo (Ministerio del Trabajo, Economía y Hacienda) y distintos agentes sociales (representantes de los trabajadores y de los empresarios).

En este contexto, el IMM, se establece por ley una vez al año por iniciativa exclusiva del Presidente de la República, iniciativa que surge tras distintas consultas (no del todo trascendentes ni vinculantes) efectuadas a representantes de trabajadores y empleadores, para posteriormente enviar dicho proyecto de ley al Congreso Nacional, lugar donde Diputados y Senadores deben estudiar y definir su aprobación, modificación o rechazo.

La regla general es que el IMM rige para trabajadores que desempeñan jornadas completas (45 horas semanales), no obstante, para el caso de aquellos trabajadores que se encuentren contratados con una jornada a tiempo parcial (30 horas semanales o menos) tienen derecho a percibir una remuneración proporcional al IMM, en relación a las horas trabajadas.

Actualmente, el IMM cubre a todos los trabajadores del sector privado, sin perjuicio de ciertas excepciones legales existentes en leyes especiales, como es el caso del ingreso inferior al Mínimo Mensual para los trabajadores mayores de 65 y menores de 18 años de edad.

CARACTERÍSTICAS E IMPLICANCIAS

Señalado todo lo anterior, es necesario explicar algunas características e implicancias que tiene el Ingreso Mínimo Mensual:

- El pago del IMM es obligatorio y debe hacerse en dinero en efectivo, descartando que pueda ser enterado con regalías o con su valor en bienes. Si un empleador paga un sueldo base inferior al IMM, será sancionado por la Dirección del Trabajo con una multa a beneficio fiscal, que puede ir desde 10 a 60 UTM (infracción con carácter gravísima).
- Los trabajadores con jornada ordinaria de trabajo (45 horas semanales) tienen derecho a un sueldo base equivalente al IMM.
- Los trabajadores con una jornada parcial de trabajo (30 o menos horas semanales), podrán percibir un sueldo inferior al IMM, en cuyo caso el sueldo base se calculará en proporción al IMM y a la jornada ordinaria de trabajo. En este último caso, es un requisito indispensable para el empleador que se registre la asistencia del trabajador.
- Los trabajadores que se encuentran excluidos de limitación de jornada, es decir, no tienen horario ni la obligación de registrar asistencia, no podrán percibir como remuneración un monto inferior al IMM.
- Para completar el monto del IMM no se considerarán los pagos por horas extraordinarias, la gratificación legal (salvo en los contratos que tengan duración 30 días o menos), la asignación familiar legal, de movilización, de colación, desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja, ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes (aguinaldos, asignación de natalidad, de matrimonio, de escolaridad, etc.) y los que procedan pagar al terminarse la relación laboral o que sean devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Año	Ingreso Mínimo Mensual
2012	\$193.000
2011	\$182.000
2010	\$172.000
2009	\$165.000
2008	\$159.000
2007	\$144.000

Valor del Salario Mínimo (IMM) de los últimos años

LA DISCUSIÓN ACTUAL DEL IMM

La discusión del Ingreso Mínimo Mensual normalmente se realiza entre los meses de junio y julio, comenzado a ser aplicado desde este último. Así ha sucedido desde el año 2002, ya que antes se promulgaba en el mes de mayo.

Durante este año, la discusión sobre el IMM comenzó tempranamente, en el mes de marzo. El ejecutivo, desde el Ministerio de Hacienda envió un proyecto para ajustar el IMM de \$193.000 a \$205.000.

Este proyecto fue rechazado en ambas Cámaras, incluso en Comisión Mixta. Para poder llevar adelante el proyecto en mayo el Gobierno utilizó el Veto Presidencial, pero tampoco se logró un acuerdo.

Actualmente el Gobierno estudia proponer un IMM de \$207.000, pero algunos parlamentarios de Renovación Nacional y de la Concertación solicitan un piso de \$210.000.

FORMA EN QUE SE DETERMINA EN CHILE

En Chile no existe mecanismo ni criterio alguno que establezca cómo se debe determinar el Ingreso Mínimo Mensual, por lo que queda entregado al Poder Ejecutivo y a las discusiones que se den en el Parlamento, dando lugar a grandes controversias.

En este sentido, el monto del IMM va a depender anualmente del momento económico que viva el país, del nivel de empleo y del requerimiento de los principales actores sociales comprometidos: los trabajadores y los empresarios.

Haciendo un poco de historia, se debe señalar que a partir de 1992 se acordó que el IMM se establecería sobre la base y en proporción a la suma de la inflación acumulada y esperada, y al incremento de la productividad de la fuerza de trabajo. Ahora bien, en el año 1995 se acordó agregar un nuevo factor basado en la equidad, factor que se vio reflejado en el incremento del IMM en el periodo comprendido entre los años 1998 y 2000, al experimentar un aumento anual real promedio de 7,6%.

Pese a lo anterior, no existe disposición legal alguna que establezca una base de cálculo para su regulación ni que obligue a adoptar alguno de los criterios antes señalados.

SINDICAL.CL

Sindical.cl es un sitio informativo para trabajadores y dirigentes sindicales. Busca ofrecer un espacio de reflexión y servicio con publicación de noticias, documentos e informes relacionados con el ámbito laboral.

A través de este medio de comunicación, la Iglesia de Santiago busca generar el encuentro de distintas visiones de la actualidad laboral desde distintas perspectivas.

Además busca desarrollar un rol profético, denunciando las situaciones de injusticia y anunciando la esperanza cristiana de un Chile con mejores condiciones laborales.



Búscanos en Facebook y Twitter



LA IGLESIA Y EL SALARIO MÍNIMO

Desde hace más de 100 años, el pensamiento social de la Iglesia Católica ha estado preocupado de la justa remuneración de los trabajadores. Por esto, más que hablar de Ingreso Mínimo, el Papa León XIII, en la encíclica *Rerum Novarum* (1891), habla de “*salario justo*”, como aquel que considera las necesidades del trabajador y su familia, las condiciones de la economía de la empresa y de la sociedad, sistemas de previsión y seguridad social, el acceso de los hijos a la educación y que permita ahorrar para acceder a la propiedad.

Esto es más exigente que el salario ético. Plantea una meta más alta. Los siguientes Pontífices también han seguido esta línea, reforzando la importancia del salario justo, como el Papa Juan Pablo II, quien en *Laborem Exercens* (1981) plantea que “*la justicia de un sistema socio-económico y, en todo caso, su justo funcionamiento merecen en definitiva ser valorados según el modo como se remunera justamente el trabajo humano dentro de tal sistema*”.

COMENTARIOS

Como se aprecia, el Ingreso Mínimo Mensual tiene grandes efectos e implicancias para los cerca de 400.000 trabajadores que lo reciben mensualmente, razón por la cual se genera tanta preocupación, debate y discusión.

Por lo mismo, se debe avanzar en establecer mecanismos y criterios fundamentales para su determinación, los que además deben ser vinculantes y obligatorios.

En este sentido se necesita mejorar el mecanismo de consulta y participación de los principales actores a quienes les afecta el IMM, esto es, los trabajadores y los empresarios. Lo anterior, con la finalidad de establecer reuniones y negociaciones de carácter tripartitas: el Estado, los trabajadores y sus organizaciones sindicales, y los empleadores y sus organizaciones gremiales.

En relación al mecanismo para determinar el monto del IMM, se debe señalar que los criterios establecidos por la OIT para esta materia deben ser tomados en cuenta. Por un lado, se debe hacer referencia a las necesidades de los trabajadores y de sus familias teniendo en cuenta el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo a otros grupos sociales; mientras que en segundo término, se deben considerar los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Sólo así lograremos que todo trabajador reciba una justa retribución que le permita satisfacer sus necesidades personales, las de su familia y las de la sociedad en general.



ARZOBISPADO DE SANTIAGO
SOLIDARIDAD HOY
VICARÍA DE PASTORAL SOCIAL
Y DE LOS TRABAJADORES

Informe Legal N°1—Año 1. Julio de 2013.

