

Informe

“El sueldo Mínimo en Chile”

Fecha: 10 de agosto de 2018.

Requirente: Senador Juan Antonio Coloma

I. Introducción:

- Establecimiento del sueldo mínimo en Chile (historia):

Enfocándonos en el desarrollo chileno del sueldo mínimo, podemos encontrar como antecedente más lejano, la suscripción en 1933 por parte de Chile del convenio OIT 26 de 1928, *sobre los métodos para la fijación del salarios mínimos*¹. Dicho instrumento fija los lineamientos básicos sobre los cuales cada país puede o debe establecer el sueldo mínimo en el ámbito nacional.

La manifestación de la suscripción de dicho convenio en el ámbito nacional se da en primer término en la **Ley 5350 de 1934**² que *establece en favor del estado, el estanco de la exportación y el comercio del salitre y del yodo en Chile y crea la corporación de ventas de salitre y yodo en Chile*³, la cual en su artículo 48 dispone la regulación del salario mínimo para los obreros del salitre. En el mismo cuerpo legal, en su artículo transitorio fija provisoriamente el sueldo mínimo para los obreros⁴.

Con posterioridad, el año 1937, se promulga la **Ley 6020** que establece mecanismos para la mejora de la *situación económica de los empleador particulares*⁵, el dato relevante de esta ley es que fija como lineamiento de determinación del sueldo mínimo, que el mismo no podrá ser inferior a un *sueldo vital*, entendiéndose por tal *el necesario para satisfacer las*

¹ Para mayor información véase:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO

² Publicada en el Diario oficial con fecha 08 de enero de 1934.

³ Para mayor información véase: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=25092>

⁴ Se hace una distinción entre obreros solteros (que recibían 10 pesos diarios) y obreros casados (que recibían 15 pesos diarios).

⁵ Para mayor información véase: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=25267>

*necesidades indispensables para la vida del empleado, alimentación vestuario y habitación; y también las que requiera su integral subsistencia.*⁶

Otro antecedente relevante de esta ley es la fórmula de fijación del sueldo vital el cual es de carácter provincial y a cargo de una comisión mixta compuesta por empleadores, empleados y del intendente respectivo.

En el año 1941 se promulga la **Ley 7295**, que básicamente refunde en un solo cuerpo normativo las leyes 6020, 6074 y 7280 sobre empleados particulares.

En general en esta ley no hay modificaciones sustanciales al contenido tratado en la ley 6020 de 1937, agregándose disposiciones relativas al contenido del sueldo vital, la regulación de la comisión central mixta de sueldos y reajuste del sueldo vital.

Sin perjuicio de lo ya señalado, es posible indicar que esta regulación tenía una aplicación limitada en el espectro laboral chileno, puesto que se enfocaba en la regulación de remuneraciones solo de los empleados particulares. Esto vino a ser mitigado con la regulación del sueldo mínimo para los obreros agrícolas (DFL 244 de 23 de julio de 1953) y obreros industriales (año 1956⁷). Respecto a la legislación relativa a los obreros agrícolas, la determinación del salario mínimo también se fija por la comisión central de remuneraciones con información de una comisión provincial, la cual se reunía una vez al año en el mes de febrero. En el caso particular cabe hacer presente que la misma tenía conformación “tripartita” como aquella que fijaba las remuneraciones de los empleados particulares, con preeminencia de la representación del estado mediante ciertos “jefes de servicio” provinciales.

Cabe hacer presente que en el período que media entre 1940 hasta aproximadamente finales de la década de 1970 es que el sueldo mínimo era calculado en base a una fórmula que consideraba un “nivel de vida adecuado”, era fijado en forma local (Provincias) y por estamento (empleados particulares, obreros, obreros agrícolas, etc).

Es en la década de 1970 en que la conformación de la legislación laboral comienza a ser modificada. Como parte de esta política, es promulgada la **Ley 18.018**, que deroga las

⁶ Artículo 1° Ley 6020 de 1937.

⁷ RUIZ V, REINALDO, Salario Mínimo: Consideraciones económicas y sociales para su determinación, página 2. Revisado en <http://www.panorama.ortalca.cl/dentro/2004-may/SalarioMinimo%5B1%5D.pdf>

disposiciones contenidas en la Ley 7295 y con ello cambia la fórmula de fijación del ingreso mínimo, la cual se mantiene hasta el día de hoy.

- Evolución del ingreso mínimo mensual a partir del año 1998 en adelante:

Como referencia, es posible indicar que a esta fecha y contado a partir del año 1998, han existido 15 leyes que establecen en reajuste del ingreso mínimo mensual.

Teniendo como antecedente lo indicado, es posible señalar que los montos reajustados y período de vigencia son los que a continuación se indican⁸:

Ley N°	Entrada en vigencia	Monto a reajustar	Monto reajustado	% reajuste (nominal)	Reajuste en pesos	Período vigencia
19.564	30-05-1998	\$71.400.-	\$80.500.-	12.7	\$9.100	01-06-1998 a 31-05-1998
		\$80.500.-	\$90.500.-	12.4	\$10.000	01-06-1999 a 31-05-2000
		\$90.500.-	\$100.000.-	10.4	\$9.500	01-06-2000 a 31-05-2001
19.729	31-05-2001	\$100.000.-	\$105.000.-	5	\$5.000	01-06-2001 a 31-05-2002
19.811	01-06-2002	\$105.000.-	\$111.200.-	5.9	\$6.200	01-06-2002 a 30-06-2003
19.883	05-07-2003	\$111.200.-	\$115.648.-	4	\$4.448	01-07-2003 a 01-07-2004
19.956	14-07-2004	\$115.648.-	\$120.000.-	3.7	\$4.352	01-07-2004 a 30-06-2005
20.093	01-07-2005	\$120.000.-	\$127.500.-	6.2	\$7.500	01-07-2005 a 01-07-2006
		\$127.500.-	\$135.000	5.8	\$7.500	01-07-2006 a 01-07-2007

⁸ Solamente se incorpora el ingreso mínimo mensual para los trabajadores entre 18 y menores de 65 años.

20.204 ⁹	06-07-2007	\$135.000	\$144.000.-	6.6	\$9.000	01-07-2007 a 30-06-2008
20.279	01-07-2008	\$144.000	\$159.000.-	10.4	\$15.000	01-07-2008 a 30-06-2009
20.359	27-06-2009	\$159.000	\$165.000	3.7	\$6.000	01-07-2009 a 30-06-2010
20449	03-07-2010	\$165.000	\$172.000	4.2	\$7.000	01-07-2010 a 30-06-2011
20524	14-07-2011	\$172.000	\$182.000.-	5.8	\$10.000	01-07-2011 a 30-06-2012
20614	20-07-2012	\$182.000	\$193.000	6.0	\$11.000	01-07-2012 a 30-06-2013
20689	20-08-2013	\$193.000	\$210.000	8.8	\$17.000	01-07-2013 a 30-06-2014
20763	18-07-2014	\$210.000	\$225.000	7.1	\$15.000	01-07-2014 a 30-06-2015
		\$225.000	\$241.000	7.1	\$16.000	01-07-2015 a 31-12-2015
		\$241.000	\$250.000	3.7	\$9.000	01-01-2016 a 30-06-2016
20935	30-06-2016	\$250.000	\$257.500	3.0	\$7.500	01-07-2016 a 31-12-2016
		\$257.500	\$264.000	2.5	\$6.500	01-01-2017 a 30-06-2017
		\$264.000	\$270.000	2.2	\$6.000	01-07-2017 a 31-12-2017
		\$270.000	\$276.000	2.2	\$6.000	01-01-2018 a la fecha
Promedio General				4.5	\$8.896	

⁹ Se establece en el inciso segundo del artículo 1° de la ley señalada una variación de la remuneración a \$145.000.- si se cumpliera un objetivo de variación del PIB. Dicha variación no fue cumplida en dicho período.

Es dable precisar que, habiendo dado lectura a los mensajes presidenciales de cada una de las leyes antes señaladas, la mayoría tiene como fundamento de los reajustes indicados:

- La pérdida/mantención de poder adquisitivo
- Lineamientos de la economía nacional e internacional

- Conceptualización del ingreso mínimo mensual:

El ingreso mínimo mensual, esta conceptualizado como un “piso” (límite inferior) o un valor de referencia de ciertas contraprestaciones legalmente establecidas.

En este sentido, se le considera como “piso” ya que de acuerdo a lo establecido en el artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, se establece que *el monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.*

Como valor de referencia, es posible indicar que en la legislación chilena vigente existen una serie de procedimientos que tienen como valor de referencia el ingreso mínimo mensual, entre ellos podemos encontrar los siguientes:

- Se establece como valor para determinación competencia en relación a la cuantía en el proceso laboral:

Esto tiene su fundamento en las disposiciones contenidas en el Libro 5° del Código del Trabajo que básicamente contiene la regulación de la jurisdicción laboral. En este sentido más específicamente se señala, en el artículo 496 se establece que *respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.*

- En materia de transporte de carga, se establece como valor de referencia para el cálculo de las tiempos de espera:

La regulación se encuentra en el artículo 25 bis, inciso primero del Código del Trabajo, el cual en su parte pertinente dispone que *la base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales.*

➤ En materia de gratificaciones, el sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo se limita el monto máximo de dicha contraprestación la cantidad de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

➤ En cuanto a la regulación del derecho de alimentos a menores, se establece que el monto mínimo equivale a un 40% del ingreso mínimo, en caso que sea sólo un hijo y el 30% por cada hijo cuando sea más de uno. Sin perjuicio de lo anterior se establece que el monto máximo de esta prestación no podrá exceder del 50% de los ingresos totales del alimentante.

II. Formas de determinación del ingreso mínimo en Chile y en el derecho comparado:

a. Chile:

Como se extrae del desarrollo historio y establecimiento del sueldo mínimo en Chile, es posible inferir que dicha institución ha tenido dos formas de establecimiento, la primera que va entre 1934 a la década de 1970, cuando el sueldo mínimo era fijado en forma local por una comisión tripartita, en la que estaban representados trabajadores, empleadores y estado.

En la segunda etapa que va desde la primera parte de la década de los 80' a nuestros días, la fijación del sueldo mínimo es una iniciativa establecida por ley previa iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

En cuanto a la forma de determinación del sueldo mínimo en los dos períodos identificados, es posible indicar que, respecto al primero, el sueldo mínimo era (al menos programáticamente) fijado en relación a los costos de vida de una persona. En segundo período y de acuerdo a la historia fidedigna de la ley 20.935¹⁰, pudieren considerarse más objetivos y tienen como fuente índices económicos, sumados a los lineamientos y directrices políticas del gobierno de turno.

b. Uruguay:

Respecto a la determinación del sueldo mínimo en la República Oriental del Uruguay, es posible indicar que la misma es fijada por “rama”, esto quiere decir que todas las actividades

¹⁰ Véase <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5079/>

remuneradas en dicho país tienen conformación de grupos tripartitos que discuten sobre el establecimiento del ingreso mínimo y otras prestaciones relacionadas.

Existe un organismo denominado Consejo Superior de Salarios que la supervigilancia de los subgrupos establecidos.

Sin perjuicio de lo ya expresado es necesario puntualizar que el desarrollo de derecho colectivo del trabajo en Uruguay es bastante más amplio que el de Chile y por tal consideración esta forma de determinación es utilizada y exitosa en dicho país.

c. Perú:

Respecto a la determinación del sueldo esta se fija por proposición del Presidente de la República al Consejo Nacional del Trabajo, el cual es un organismo tripartito que reúne a entidades gubernamentales, grupos de trabajadores y de gremios empresariales.

De acuerdo a lo investigado, en la últimas reuniones no se llegó a consenso por lo que tanto los grupos de trabajadores como empleadores remitieron al Presidente de la República sus informes por separado. Caber hacer presente que, quién finalmente determina dirime respecto al sueldo mínimo es el Presidente de la República.

d. Argentina:

En Argentina, el salario mínimo es fijado por un organismo denominado *Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario mínimo*, constituido al alero del Ministerio del Trabajo. Está compuesto (al día de hoy) por 4 comisiones permanentes, dentro de las que se cuenta la comisión de *salario mínimo, vital y prestaciones por desempleo*. Es un organismo con representación de empleadores, trabajadores y el gobierno.

Es relevante mencionar que en caso de falta de acuerdo quién dirime es el presidente de este consejo nacional.

e. Paraguay:

En Paraguay, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 252 del Código del Trabajo, los salarios mínimos se basan en propuestas de un Consejo Nacional de Salarios Mínimos. El mismo esta compuesto por 3 representantes de los trabajadores, empleadores y gobierno y dirige el Director del Trabajo respectivo.

f. Panamá:

En Panamá, el sueldo mínimo se fija por medio de un Consejo no permanente denominado *Comisión Nacional de Salario Mínimo*. El mismo está compuesto por 3 representantes de los trabajadores, empleadores y gobierno.

III. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a la fijación del sueldo mínimo:

En relación a los sueldos mínimos, la Organización Internacional del Trabajo en la recomendación 135 de 1970¹¹, ha fijado lineamientos generales sobre los cuales los estados miembros pueden fijarlos.

En este sentido los criterios recomendados son los siguientes:

- (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- (b) el nivel general de salarios en el país;
- (c) el costo de la vida y sus variaciones;
- (d) las prestaciones de seguridad social;
- (e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- (f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Como se observa, en esta recomendación se establece que para la determinación del sueldo mínimo debe existir coherencia entre los datos económicos (*datos objetivos*), y antecedentes de vida de los trabajadores y sus familias (*datos subjetivos*).

IV. Ideas personales respecto al sueldo mínimo:

Habiendo analizado la historia y los antecedentes que en el presente informe se expresan respecto al sueldo mínimo, como asimismo las situaciones que en el país se generan en torno a la determinación de esta institución, creo relevante plantear una serie de ideas en cuanto a su fijación, las mismas son las que a continuación paso a exponer:

- Fijación del Sueldo Mínimo en atención a zonas geográficas:

¹¹ Véase:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312473

Se funda esta proposición, en la idea de que el sueldo mínimo debe asegurar a aquellos que lo reciban al menos una modesta subsistencia. En esta circunstancia y por la extensión territorial de Chile, los costos de vida de una u otra región pueden ser extremadamente diversos y no en todas ellas, la determinación de un “sueldo mínimo nacional” pudiere satisfacer la idea de que el mismo asegure ser un *elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y sus familias*¹².

La idea de determinar los sueldos en atención a zona geográfica, no es nueva en el ámbito nacional y por ejemplo la encontramos en las remuneraciones del sector públicos con el denominado “*pago de zona*” el cual puede ser conceptualizado como un incremento del sueldo base en atención al lugar donde el funcionario respectivo realice sus actividades¹³.

Desde el punto de vista objetivo, creo que la institucionalidad local o regional, estaría preparada para tomar un rol propositivo en esta materia y por tal razón los costos asociados a su implementación no serían significativos.

En cuanto a la operatividad podría establecerse un ingreso mínimo nacional y de acuerdo a la región y características de la misma establecer incrementos calculados en razón de las circunstancias locales y costo de vida.

- Creación de un organismo permanente, consultivo y tripartito que fije lineamientos y objetivos a largo plazo respecto a esta institución:

Tomando como base las recomendaciones de la OIT respecto al sueldo mínimo creo que la única forma de conceptualizar al sueldo mínimo, como herramienta para eliminar o mitigar la pobreza es realizar una proyección a largo plazo con objetivos claros que vayan más allá de la coyuntura puntual o de un gobierno específico.

En cuanto a las organizaciones gremiales y sindicales (tanto de empleadores como trabajadores), las veo como suficientemente maduras como para iniciar un trabajo serio y a largo plazo en esta materia.

¹² OIT, recomendación 135 de 170, artículo 1°.

¹³ Definición libre.

Sin perjuicio de la existencia de este organismo, creo prudente mantener la fijación del ingreso mínimo por la vía de dictación de ley.-

Es todo cuanto puedo informar en cuanto al requerimiento realizado.

Nicolás Segú Flores

Abogado