

Sueldo mínimo: entre la certeza legal y el desafío de la sostenibilidad laboral

Camila Castro Directora Carrera Contador Auditor Universidad de Las Américas

Por estos días, el debate sobre el sueldo mínimo vuelve a instalarse en la agenda pública. Esta vez no como una discusión abierta, sino como la aplicación concreta de una norma ya definida. Desde el 1 de enero de 2026, el Ingreso Mínimo Mensual en Chile asciende a \$539.000 brutos para trabajadores y trabajadoras entre 18 y 65 años, conforme a lo establecido en la Ley N° 21.751. No se trata de una proyección ni de una negociación pendiente: es una cifra cierta, con efectos jurídicos y económicos inmediatos.

Este ajuste representa la culminación de un ciclo de aumentos graduales iniciado en 2023, que llevó el sueldo mínimo desde los \$440.000 hasta los \$539.000 en menos de tres años. La trayectoria no ha sido azarosa: combina incrementos nominales definidos por ley y mecanismos de reajuste automático vinculados a la inflación, buscando proteger el poder adquisitivo de los trabajadores en un contexto económico marcado por el alza sostenida del costo de la vida.

Desde una perspectiva técnica, el aumento del sueldo mínimo cumple un rol clave como piso de protección laboral. No solo define el salario base mínimo que debe pagar un empleador, sino que también incide en múltiples parámetros legales, como el ingreso mínimo para fines no remuneracionales y referencias utilizadas en políticas públicas, beneficios y cálculos administrativos. Por lo mismo, su impacto trasciende la relación contractual individual y permea todo el sistema laboral.

Sin embargo, el análisis no puede quedarse únicamente en la cifra. El verdadero desafío está en la sostenibilidad del ajuste, especialmente para las micro, pequeñas y medianas empresas, que enfrentan mayores restricciones de liquidez y menor capacidad de absorción de costos. Para estos empleadores, el reajuste exige planificación, revisión de estructuras salariales y, en algunos casos, reordenamiento de funciones o jornadas. Ignorar esta dimensión sería simplificar un fenómeno que es, por definición, complejo.

Desde el punto de vista del trabajador, el aumento nominal es una señal positiva, pero insuficiente si no se evalúa en términos



reales. El impacto efectivo del sueldo mínimo depende de variables como la inflación, el costo de la canasta básica, el acceso a servicios esenciales y la estabilidad del empleo. Un salario mínimo más alto pierde fuerza si no va acompañado de crecimiento económico, productividad y políticas complementarias que fortalezcan el mercado laboral.

En este escenario, el reajuste de 2026 ofrece una certeza jurídica, pero también la invitación a un debate más profundo: cómo avanzar hacia salarios dignos sin comprometer la empleabilidad, y cómo equilibrar la protección social con la viabilidad de quienes generan empleo. El sueldo mínimo, por sí solo, no resuelve las brechas estructurales del mercado laboral, pero sí marca el estándar mínimo de una sociedad respecto de lo que considera un ingreso aceptable para vivir.

La discusión, por tanto, no debería centrarse únicamente en el monto, sino en el modelo laboral y productivo que el país quiere consolidar. El aumento a \$539.000 es un paso, pero el desafío de fondo sigue siendo construir un sistema que combine equidad, eficiencia y sostenibilidad en el tiempo.