

! ALERTA LEGAL

# Nuevo Ingreso Mínimo Mensual 2026

14.01.2026



**Ignacia López**  
Socia



**Bárbara Zlatar**  
Socia



**Magdalena Bobillier**  
Asociada

## Nuevo Ingreso Mínimo Mensual 2026

Con fecha 28 de junio de 2025 se publicó la Ley N° 21.751 que dispuso la actualización del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) y los parámetros asociados para fines remuneracionales y no remuneracionales a partir del 1 de enero de 2026.

**Así, el Ingreso Mínimo Mensual para trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años asciende a \$539.000 a partir del 1 de enero de 2026.**

En consecuencia, los valores aplicables a partir del 01 de enero de 2026 son los siguientes:

Categoría	Nuevo Monto (Desde 01/01/2026)
Trabajadores mayores de 18 y hasta 65 años	\$539.000
Trabajadores menores de 18 y mayores de 65 años	\$402.082
Ingreso Mínimo para fines no remuneracionales	\$347.434

En relación a las implicancias prácticas para los empleadores, destacamos las siguientes:

**a) Ajuste de sueldo base:**

Las empresas deben ajustar inmediatamente el sueldo base de aquellos trabajadores que perciban un monto inferior al nuevo mínimo legal (\$539.000). Recordamos que el sueldo base no puede ser inferior al IMM para una jornada ordinaria de 44 horas semanales, y partir del 26 de abril de 2026, de 42 horas semanales, considerando la entrada en vigencia de la segunda reducción de jornada semanal de trabajo prevista por la Ley de 40 horas (N°21.561)

### b) Gratificación Legal (Artículo 50 Código del Trabajo)

El aumento del IMM también impactará la gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, la cual, al tratarse de una remuneración anual, debe calcularse conforme al IMM vigente al 31 de diciembre de cada año.

Para los empleadores que utilizan la modalidad de pago de gratificación garantizada del 25% con tope de 4,75 IMM, el aumento del ingreso mínimo eleva el tope anual de este beneficio.

- **Nuevo Tope Anual:** \$2.560.250 (4,75 x \$539.000).
- **Nuevo Tope Mensual:** \$213.354 (aprox. por mes).

Al calcularse el tope de 4,75 IMM en base al valor del ingreso mínimo vigente al **31 de diciembre** del año respectivo, según la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, cabe destacar que, si la empresa paga anticipos mensuales, deberá reliquidar cualquier diferencia a favor del trabajador al cierre del ejercicio 2026, si el IMM sufriera nuevas variaciones durante el año.

En este sentido la recomendación es actualizar los parámetros en los sistemas de remuneraciones para el cálculo del tope de gratificación legal mensual.

### c) Implicancia en el Cumplimiento Subsidiario Ley de Inclusión (Ley N° 21.015)

Recordamos que para aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con la contratación directa del 1% de personas con discapacidad, y opten por medidas subsidiarias de cumplimiento de la ley, el costo de cumplimiento subsidiario debe ser calculado en relación con el valor actualizado del nuevo IMM.

Conforme al artículo 157 ter del Código del Trabajo<sup>1</sup> y la interpretación de la Dirección del Trabajo, el monto anual mínimo para estas medidas es de **24 Ingresos Mínimos Mensuales** por cada trabajador que se debió contratar.

- **Cálculo:** 24 x \$539.000.
- **Nuevo Costo Anual por Cupo:** \$12.936.000.

Así, en el caso que se dé cumplimiento a la Ley de Inclusión a través de la alternativa de la donación, lo que debe ser materializado en el mes de enero de cada año, deberá considerarse el valor actualizado del IMM, y efectuarse previo al envío de la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo establecida para reportar el cumplimiento de la normativa. Asignación Familiar y Maternal.

Conjuntamente con el alza del IMM, se determinan nuevos tramos de los ingresos mensuales para efectos de acceder a la asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares disponibles en el sitio web de la SUSESO<sup>2</sup>.

### d) Cuantía máxima de los procedimientos monitorios (Artículo 496 del Código del Trabajo)

El procedimiento monitorio está contemplado en nuestra legislación para dar tramitación judicial a asuntos de menor complejidad y baja cuantía, caracterizándose por ser un tipo de juicio breve y concentrado. El incremento del IMM impacta directamente en la cuantía máxima de los procedimientos monitorios, dado que este límite se determina en función del IMM vigente. Por lo tanto, las empresas deben considerar este nuevo valor al evaluar la procedencia de acciones monitorias por cobro de prestaciones laborales.

Así, según el artículo 496 del Código del Trabajo, las contiendas cuya cuantía no exceda quince Ingresos Mínimos Mensuales deben seguir el procedimiento monitorio, quedando el límite actual en la suma de \$8.085.000 (15 x \$539.000).

<sup>1</sup> Dictamen N°1513/42 de la Dirección del Trabajo del 20 de diciembre de 2023.

<sup>2</sup> <https://www.suseso.cl/606/w3-article-498133.html>