

Legal |  
Opinión | Artículo 1 de 1

## Aguinaldo

**"...Si dicho pago se ha realizado, en los hechos, de manera reiterada en el pasado, tal práctica pasa a configurar una cláusula tácita, es decir, constituye un acuerdo de voluntad entre las partes en orden a incorporar el aguinaldo como una prestación pecuniaria permanente, de modo que el mismo pasa a considerarse como un beneficio más del contrato de trabajo, constituyendo un derecho para el trabajador y una obligación para el empleador..."**

Martes, 19 de diciembre de 2023 a las 11:43



A<sup>-</sup> A<sup>+</sup> Imprimir Enviar

### Ignacio Jiménez

El aguinaldo es una costumbre arraigada en determinadas festividades, de hecho, más del 70% de los trabajadores declaran recibirlo habitualmente. Dada la cercanía de las próximas fiestas de fin de año, no está demás efectuar un breve análisis respecto a este concepto, en cuanto a su tratamiento legal, obligatoriedad y efectos.

Lo primero que debemos mencionar es que la ley no define aguinaldo de manera alguna y solo en el artículo 172 del Código del Trabajo se alude a él, disponiéndose que el mismo no debe ser incluido en la última remuneración mensual, que, a su vez, debe tenerse como base para el cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo.

Por su parte, la Dirección del Trabajo, en Dictamen Ord. 4483/60, de fecha 10 de noviembre de 2009, recoge el significado de dicho término del Diccionario de la Real Academia Española, que lo define como un "regalo que se

da en cualquier ocasión". Entonces, desde el punto de vista coloquial, se podría entender que el aguinaldo es una gracia o mera liberalidad, otorgada por la empresa a sus trabajadores en ciertas ocasiones especiales, práctica que en Chile se encuentra asentada para ciertas épocas, tales como fiestas patrias o de fin de año.

Sin embargo, desde el punto de vista legal está lejos de ser un regalo, dado que jurídicamente se trata, para todos los efectos, de una remuneración, es decir, de una suma de dinero que se paga como

contraprestación al trabajo, que es tributable y respecto al cual deben descontarse y pagarse las sumas de dinero que correspondan por cotizaciones previsionales. Es irrelevante, para esto último, que el aguinaldo se pague en dinero o en especie, pues si, por ejemplo, se entrega a través de una "giftcard" o una caja de mercaderías, la misma debe valorizarse e incluirse en la respectiva liquidación de remuneraciones, para fines de efectuarse los descuentos que eventualmente correspondan por impuestos y cotizaciones.

Ciertamente, no es obligatorio que las empresas paguen aguinaldo a sus trabajadores (no obstante que recientemente se ha presentado un proyecto de ley que así lo propone). Sin embargo, el pago del aguinaldo como beneficio remuneracional es exigible por los trabajadores y vinculante para el empleador, cuando el mismo esté acordado por las partes, ya sea en una cláusula expresa o tácita.

En muchos casos, el aguinaldo está expresamente pactado en los contratos individuales o colectivos de los trabajadores, y, en tal caso, su pago no ofrece mayor discusión en cuanto a su monto y oportunidad.

La duda surge para las empresas cuando el aguinaldo no está escriturado en algún instrumento o documento, pero, sin embargo, se ha enterado en años anteriores a los trabajadores. En dicho caso, ¿es obligatorio o no su pago?

La respuesta es que si dicho pago se ha realizado, en los hechos, de manera reiterada en el pasado, tal práctica pasa a configurar una cláusula tácita, es decir, constituye un acuerdo de voluntad entre las partes en orden a incorporar el aguinaldo como una prestación pecuniaria permanente, de modo que el mismo pasa a considerarse como un beneficio más del contrato de trabajo, constituyendo un derecho para el trabajador y una obligación para el empleador.

Por lo anterior, y para evitar contingencias y eventuales multas administrativas y litigios judiciales respecto de la procedencia de este concepto, nos parece del todo recomendable, primero, que las empresas consignen siempre los aguinaldos por escrito, sea en contratos individuales o colectivos de trabajo, ya que de esa manera se genera certeza jurídica sobre la procedencia del beneficio, monto y período de pago, y, segundo, que los montos del aguinaldo siempre se incluyan en las liquidaciones y libros de remuneraciones para efectos de un correcto pago de impuestos y cotizaciones previsionales, y, adicionalmente, para que no existan problemas en relación al eventual rechazo de gastos remuneracionales por parte del Servicio de Impuestos Internos.

*\* Ignacio Jiménez Gallegos es abogado senior de Estudio Navarro.*

0 Comentarios

 **Ximena Urrejola** ▼



Sé el primero en comentar...



**Comparte**

Mejores Más recientes Más antiguos

Sé el primero en comentar.

**Suscríbete**

**Política de Privacidad**

**No vendan mis datos**

---

# EL MERCURIO

Términos y condiciones de la Información © 2002 El Mercurio Online