

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
S/K (2408) 2014 ✓  
13970 (2436) 2014 ✓  
14618 (2541) 2014 ✓

90 años

535

*Jurídico*

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: El beneficio "fiesta de fin de año", no puede constituir una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo, por tratarse de un beneficio de carácter colectivo.

ANT.: 1) Instrucciones de 22.01.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)

2) Presentación de 16.12.2014, de Matías Cristi Alfonso, Asesor Legal de Transportes Aéreo S.A.

3) Ordinario N° 4766, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

4) Ordinario N° 2591 de 25.11.2014, de Inspectora Provincial del Trabajo Iquique

5) Presentaciones de 24.11.2014 y 15.10.2014, de Sindicato de Trabajadores N° 1 de Empresa de Transporte Aéreo S.A. Lan Express

SANTIAGO,

**30 ENE. 2015**

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
A : CINTIA RODRÍGUEZ ELIZONDO  
SINDICATO N° 1 LAN EXPRESS  
ANÍBAL PINTO N° 699, SEGUNDO PISO  
IQUIQUE

Mediante presentación del Antecedente 5), ha solicitado a esta Dirección, un pronunciamiento jurídico respecto a si el hecho que la empresa haya organizado por más de 15 años la fiesta de fin de año para los trabajadores, constituiría cláusula tácita en los contratos individuales de trabajo, aún cuando tampoco se ha pactado en instrumento colectivo.

Hace presente que el empleador informó que no realizará la fiesta de fin de año 2014, por no contar con presupuesto.

A fin de garantizar el cumplimiento a los principios de bilateralidad consagrados en la Ley N° 19880, se confirió traslado de la presentación a la parte empleadora, la que mediante antecedente 2) indicó que la empresa anualmente estimaba un determinado monto de su presupuesto, para que cada oficina del país pudiera organizar una fiesta de fin de año, a la que los trabajadores eran libres de asistir o no.

Aclara que la empresa cursaba una invitación colectiva y abierta, para que quienes así lo decidieran, concurrieran a un festejo fuera del lugar y horario de trabajo, por lo que no existiría un beneficio individualmente conferido, sino que ofrecido a la comunidad de trabajadores en general.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que el artículo 9 inciso 1º del Código del trabajo, establece:

*"El contrato de trabajo es consensual, deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

De la norma precitada se colige que la consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para efectos probatorios, la escrituración del mismo.

De lo expuesto anteriormente, resulta posible concluir que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo (dictamen N° 2436/149 de 14.05.1993).


Sin embargo, la incorporación de cláusulas tácitas al contrato de trabajo, conforme a la modalidad descrita en el párrafo anterior, no se verifica tratándose de beneficios que revistan el carácter de colectivos.

Al respecto, mediante Ordinario N° 3186 de 13.07.1983, este Servicio definió como beneficio colectivo, "aquel que debe ser disfrutado o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto".

Ahora bien, el beneficio de "fiesta de fin de año", aún cuando el empleador lo ha otorgado anualmente de forma reiterada, no se ha incorporado como cláusula tácita al contrato de trabajo, por tratarse de un beneficio colectivo, es decir, su cumplimiento no puede ser exigido individualmente por cada trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el beneficio "fiesta de fin de año", no puede constituir una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo, por tratarse de un beneficio de carácter colectivo.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
 ABOGADO  
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO

  
 RGR/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

-Latam Airlines Gropu S.A., Av Américo Vespucio Sur 901, Renca, Santiago