



CONVERSEMOS DE...

TRABAJOS DE TEMPORADA

Contrato a plazo fijo o boleta de honorarios



Transtecnia®

Soluciones Tecnológicas Contables, Tributarias y de Gestión de Negocios.

www.transtecnia.cl

Una pregunta frecuente dentro de esta próxima temporada navideña, es si es necesario un contrato de trabajo a plazo fijo o simplemente emitir boletas de prestación de servicios de terceros a quienes realizan trabajos de apoyo en esta temporada y por un corto período de tiempo, como por ejemplo, un plazo de una a tres semanas aproximadamente, la pregunta entonces surge con aún mayor validez dado que los costos de una u otra alternativa implica una notable diferencia de costos monetario y de tiempo para el empleador.

Según lo indica el artículo 7 del Código del trabajo, un “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”

Por tanto, si el trabajador se encuentra bajo un vínculo de subordinación y dependencia, como lo es cumplir un horario de trabajo, tener un jefe, o usar uniforme, debiera existir un contrato de trabajo, en estos casos de plazo fijo.

Reafirmando lo anterior se encuentra el artículo 8 que señala que “toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

Sin embargo, al tratarse de un alumno egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional, no dará origen a un contrato de trabajo, según lo indica el inciso 3° del artículo 8° del Código del Trabajo, por lo tanto, deberán emitir Boleta de Honorarios, o bien en el caso de que los estudiantes no posean Iniciación de Actividades, la empresa debe emitirles Boletas de Prestación de Servicios de Terceros.

Lo anterior no debe confundirse con los “Contratos de Aprendizaje”, en cuyos casos nos referimos a trabajadores menores de 21 años de edad, a los cuales se les debe hacer un “Contrato de trabajo de aprendizaje”, por el que un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida, según lo especifica el Capítulo I del Código del Trabajo.

Además cabe recordar que las personas que están obligadas a emitir Boletas de Honorarios son aquellas que se indican en la Resolución N° 1414, de 1978, la que considera a los profesionales liberales, técnicos profesionales no universitarios y aquellas personas que desempeñen cualquiera profesión u ocupación lucrativa en forma independiente, por los ingresos que perciban y que estén comprendidos en el artículo 42, N° 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

En síntesis, si se trata de práctica profesional se les debe solicitar una Boleta de Honorarios, o en caso que no tenga iniciación de actividades se le deberá emitir una Boleta de Prestación de Servicios de Terceros, en los demás casos en que exista un vínculo de subordinación y dependencia, cumpla un horario, utilice uniforme, o tenga un jefe por ejemplo, deberá existir un Contrato de Trabajo.

Fuentes:

Código del Trabajo

Página SII, consultas frecuentes

Documento preparado por Depto. de Estudios Transtecnia

Noviembre 2009

Paula Cantillana M.

Jefe de Departamento de Estudios

Transtecnia S.A.