

¿CÓMO DEBO CONTRATAR A QUIENES SERÁN PARTE DE MI PROYECTO?

Si en la ejecución de tu proyecto participarán otras personas, ya sea como parte de tu equipo de trabajo o como terceros externos prestando servicios específicos, es necesario regular la relación que ahí tendrá lugar.

El siguiente test te ayudará a determinar de qué forma debes regular esa relación entre el responsable del equipo de trabajo y esas personas que prestan servicios: si debes hacerlo a través de un contrato de trabajo, común o bajo la Ley N° 19.889, o bastará con acreditar el servicio mediante una boleta de honorarios.

1. Lo primero que debes chequear es si el servicio que prestará ese integrante de tu equipo de trabajo o ese tercero se hará en forma independiente o, por el contrario, "bajo dependencia y subordinación" del responsable del proyecto.

- a. Si, para prestar el servicio, el integrante de tu equipo o el tercero debe cumplir con cualquiera de las siguientes condiciones, entonces se configurará una relación "bajo dependencia y subordinación" respecto al responsable del proyecto:
 - Continuidad y prestación de estos servicios en forma permanente.
 - Obligación de prestar personalmente el servicio.
 - Establecimiento de una jornada de trabajo.
 - Obligación de asistencia y cumplimiento de un horario.
 - Estar sujeto a órdenes, instrucciones y supervisión, así como a la obligación de mantenerse a disposición del patrón o empleador.
- Si se verifica cualquiera de estas características nos encontramos frente a una **relación laboral** propiamente tal, que debe regularse a través de un **contrato de trabajo** entre el empleador (responsable del proyecto) y el trabajador.
- Este contrato deberá respetar todos los derechos y obligaciones laborales establecidos en el Código del Trabajo.
- En el segundo paso de este test veremos a qué tipo específico de contrato de trabajo debes recurrir, de acuerdo al carácter del trabajador y a la naturaleza de su servicio.
- b. Si por el contrario, el integrante de tu equipo o el tercero prestará el servicio con autonomía, es decir, sin sujetarse a alguna(s) de las condiciones mencionadas anteriormente, nos encontramos frente a un **arrendamiento de servicios**. Esta es una figura diferente, de carácter civil y no laboral.
 - Esta relación puede constar también por escrito en un contrato, pero éste no estará regido por el Código del Trabajo, sino por el Código Civil. En consecuencia, no se le aplicarán los derechos y obligaciones laborales.
 - Aún si la relación entre el prestador del servicio y el responsable del proyecto no está formalizada por un contrato, es necesario dejar un registro del servicio para efectos tributarios. Este registro se realiza mediante el otorgamiento de una **boleta de honorarios**, emitida por la persona que lo efectúa a nombre del responsable del proyecto, detallando el servicio prestado y el monto recibido.

2. Si el servicio se prestará en forma dependiente, y en consecuencia necesita formalizarse a través de un contrato de trabajo, debes decidir a qué tipo de contrato de trabajo recurrirás. Esta decisión depende de las características de la persona y del servicio que estás contratando.

- a. Si vas a contratar a un **“trabajador de las artes y espectáculos”** de los definidos por la Ley N° 19.889, entonces deberás recurrir a las categorías de contrato especiales de dicha ley.
 - Califican como “trabajadores de las artes y espectáculos” los profesionales – actores, cinematógrafos, intérpretes, etc. – y técnicos – tramoyas, iluministas, etc., sin importar los fines que se persiga con esa actividad (artísticos, culturales, publicitarios, etc.) del rubro.
 - No se incluyen en este régimen a personas que trabajan en artes y espectáculos, pero que no califican como trabajadores del área propiamente tal de acuerdo a la ley. Es decir, abogados, contadores, ingenieros u otros profesionales o técnicos que participen en proyectos culturales se someten a las normas generales de contratación, no a las de esta ley especial.
 - Por las características de las labores que se requieren de estos trabajadores, existen 5 formas de contratarlos:
 1. A plazo fijo
 2. Por una o más funciones
 3. Por obra
 4. Por temporada
 5. Por proyecto
 - La modalidad que elijas dependerá de si el trabajador desempeñará sus labores sólo en una o más funciones, obra, temporada o proyecto específico, o si necesitas que esté un tiempo a tu servicio en forma general.
 - Para todos estos contratos de trabajo, la ley contempla algunas particularidades que permiten ajustar sus derechos y obligaciones a su realidad laboral. Algunas de estas particularidades son:
 - Respecto a la jornada de trabajo, no aplica el límite de 48 horas semanales y su jornada ordinaria es de 10 horas por día como máximo.
 - Se puede exceptuar el descanso dominical, pero los trabajadores tienen derecho a descansos compensatorios en otros días de la semana, que deberán durar 33 horas continuas.
 - Para usar y explotar la imagen del trabajador en el cumplimiento del objeto principal de la prestación de servicios, el empleador no requiere autorización del trabajador. Para cualquier otro fin, en cambio, deberá pedírsela expresamente.
 - En relación a las imposiciones, en los contratos regidos por las normas especiales de contratación de trabajadores de las artes y espectáculos, deben contemplarse los pagos previsionales y de salud, seguro de cesantía y accidentes del trabajo, igual que en la regla general.
 - Sin embargo, en cuanto a impuesto al trabajo, los trabajadores de las artes y espectáculos, independientemente que el contrato de este estatuto sea de trabajo, deben emitir una boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración percibida incluyendo las cotizaciones previsionales efectuadas por sus respectivos empleadores. Es decir, aparte del contrato de trabajo, deben extender una boleta por el valor de su remuneración, más lo que se le pague por concepto de salud, previsión y seguros, señalando expresamente en el documento “Pago impuesto artículo 145-L”.

Sobre ese monto indicado en la boleta se retendrá un 10%, de modo tal que los trabajadores de las artes y espectáculos pagan su impuesto al trabajo dentro del Global Complementario y no en Segunda Categoría, como sucede normalmente al existir relación laboral.

Esto no afecta directamente los montos finales a pagar por las rentas del trabajo, pues al trabajador se le devolverá una vez al año, cuando se realice el ejercicio de declaración de renta (abril). Sin embargo, es un descuento que tú como responsable debes considerar al elaborar el presupuesto de tu proyecto.

- b. Si la persona a la que vas a contratar no es un “trabajador de las artes y espectáculos”, entonces debes recurrir a las **fórmulas de contratación generales del Código del Trabajo**.
 - Una persona que califique como trabajador de las artes y espectáculos puede de todas maneras ser contratado en el régimen común, si es que para la prestación de su servicio no necesita recurrir a alguna de las particularidades permitidas bajo la Ley N° 19.889.
 - Los tipos de contrato en el régimen común son los siguientes:
 1. Indefinido
 2. A plazo fijo
 3. Por obra o faena
 - La modalidad que elijas dependerá de si el trabajador desempeñará sus labores sólo en una obra o faena específica, si necesitas que esté un período definido a tu servicio en forma general, o si quieres mantener una relación laboral con él permanente en el tiempo.
 - En este contrato deben contemplarse las imposiciones de pagos previsionales y de salud, seguro de cesantía y accidentes del trabajo, y, además, el pago del impuesto único al trabajo (Segunda Categoría), cuyo monto se determina conforme a una tasa progresiva del 0 al 40%.