

Reglas básicas para contratos de trabajo y de locación de servicios

En el presente informe sintetizamos las reglas básicas que deben de tener en cuenta las empresas al definir la situación laboral de sus servidores, distinguiendo que el contrato de trabajo rige para trabajadores dependientes o subordinados y el contrato de locación de servicios para las personas que prestan servicios independientes.

Para evitar controversias laborales, responsabilidades y sanciones por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), es conveniente conocer los elementos básicos que caracterizan al contrato de trabajo y al contrato de locación de servicios, cuyos alcances a continuación puntualizamos:

Regulación Legal.- El contrato de trabajo está regulado por la legislación laboral peruana, en especial, por el TU0 del D. Leg 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DS 003-97-TR de 27.03.1997.

A su vez, la locación de servicios está regulada por los Arts. 1764 y siguientes del Código Civil. El Art. 1764 establece que “por el contrato de locación de servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”.

Por su parte, el Art. 1766 del Código Civil aclara que “el locador podrá prestar el servicio personalmente, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares o sustitutos, si la colaboración de estos está permitida por el contrato o por los usos, y no es incompatible con la naturaleza de la prestación”.

Sujetos que intervienen.- En el contrato de trabajo existe un empleador (persona jurídica o persona natural con negocio) y una persona natural (trabajador) que puede ser empleado u obrero. En la locación de servicios los sujetos que intervienen son el contratante y el contratista.

Retribución del servicio.- En el contrato de trabajo el colaborador percibe una remuneración regular por los servicios prestados, cualquiera sea el nombre que se le dé, que puede ser sueldo, jornal, salario, haberes, comisiones, destajo, etc.

En la locación de servicios el que presta el servicio percibe honorarios, por el monto y en la oportunidad que ha sido acordada por el comitente y el contratista.

Forma de prestar los servicios.- En el contrato de trabajo, los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador, quien fija o acuerda la jornada, el horario, el lugar donde se presta los servicios y, además, controla y fiscaliza el cumplimiento de las labores encomendadas.

En la locación de servicios el locador presta sus servicios en forma independiente desde su propio domicilio, sin obligación de concurrir al centro de trabajo, salvo para recabar información o para la entrega de los servicios contratados.

Registro del contrato.- En el contrato de trabajo, el colaborador debe figurar en la planilla dentro de las 72 horas de haber ingresado al centro de trabajo y está sujeto al periodo de prueba legal de tres meses, aun cuando no se haya estipulado en el contrato.

En la locación de servicios, el locador no figura en planilla, por cuanto no tiene la condición de subordinado o dependiente. Por tanto, no tiene derecho a los beneficios laborales que la ley dispone.

Plazo del contrato.- El contrato de trabajo puede ser indefinido, sujeto a modalidad (a plazo fijo) e, inclusive, a tiempo parcial, es decir, por menos de cuatro horas diarias.

El contrato indefinido puede ser verbal o escrito, mientras que los contratos a plazo fijo y a tiempo parcial, necesariamente se celebran por escrito y por duplicado. El contrato a plazo fijo ya no se comunica a la autoridad de trabajo.

Por otro lado, el contrato de locación de servicios puede ser verbal o escrito, según lo acuerden las partes. De preferencia, se recomienda que sea por escrito, donde conste la identidad de las partes, los servicios a prestar, los

honorarios que se van a pagar y el plazo del contrato, entre otras condiciones.

El artículo 1768 del Código Civil establece que el contrato de locación de servicios tendrá un plazo máximo de seis años, si se trata de servicios profesionales, y de tres años, en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado solo puede invocarse por el locador.

Periodicidad de pago.- En el contrato de trabajo, el trabajador percibe su remuneración en forma semanal, quincenal o mensual, según se haya acordado o establecido por el empleador.

En la locación de servicios, los honorarios se perciben en la oportunidad pactada por las partes, que puede ser mediante un honorario inicial, pagos sucesivos de acuerdo al avance del servicio o la cancelación total a la conclusión del servicio contratado.

Beneficios sociales.- En el contrato de trabajo, el servidor tiene derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley, por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc., de acuerdo al régimen laboral de la empresa.

Los trabajadores contratados por menos de cuatro horas diarias no tienen derecho al pago de CTS, vacaciones ni a indemnización por despido arbitrario, pero sí a los otros beneficios que otorga la legislación, por ejemplo, gratificaciones, que no exige el cumplimiento de cuatro horas

diarias para percibir este beneficio.

En el contrato de locación de servicios, el locador solo tiene derecho a la retribución pactada. Esto es, percibe únicamente honorarios y no beneficios laborales adicionales.

Constancia de pago.- En el contrato de trabajo, el colaborador percibe su remuneración a través de la boleta de pago, la cual puede ser con periodicidad semanal, quincenal o mensual.

En la locación de servicios, desde julio del año 2017, el locador sólo emite el recibo por honorarios electrónico, donde consta el monto de los honorarios que son pagados y las retenciones del 8% de Impuesto a la Renta de cuarta categoría, de ser el caso.

Retención de impuestos.- En el contrato de trabajo, el empleador paga las aportaciones del 9% a EsSalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP, según el régimen de pensiones que corresponda al trabajador; además, retiene el Impuesto a la Renta de quinta categoría, de ser el caso.

En la locación de servicios, los honorarios están afectos a una retención del 8% por concepto de Impuesto a la Renta de cuarta categoría, cuando el monto de los honorarios a cobrar superen S/ 1.500, salvo que el trabajador independiente haya obtenido la constancia de Sunat para no estar sujeto a retenciones ni a pagos a cuenta mensuales del impuesto a la renta.

A tener en cuenta

- A partir del 2008, los trabajadores con contrato de trabajo, sea indefinido, a plazo fijo o a tiempo parcial, se declaran en la planilla electrónica.
- Las boletas de pago de las remuneraciones son entregadas al trabajador dentro de los tres días siguientes de efectuado el pago.
- Los practicantes, los jóvenes en formación laboral juvenil y otros, como pasantía, no tienen vínculo laboral, por tanto, no son trabajadores de planilla.
- Los trabajadores accionistas tienen derecho a los beneficios laborales que corresponden al común de los trabajadores.
- El servidor independiente presta personalmente los servicios contratados, salvo que se haya acordado el apoyo o colaboración de un tercero.
- El locador de servicios no tiene jornada laboral ni horario y los servicios que presta generalmente no son del giro de la empresa.
- Los ingresos del trabajador subordinado constituyen rentas de quinta categoría, en cambio los ingresos del servidor independiente son rentas de cuarta categoría.
- En la renovación de los contratos a plazo fijo, el periodo de prueba solo rige para el contrato inicial, salvo que se vayan a prestar servicios notoriamente distintos.
- El trabajador desde que cesa tiene cuatro años para reclamar sus beneficios sociales pendientes, el locador tiene 10 años para cobrar los honorarios por los servicios prestados.
- Cuando el trabajador subordinado, además de su remuneración, percibe ingresos por servicios

independientes prestados a la misma empresa, estos últimos – para la retención del IR – no son rentas de cuarta categoría, sino de quinta categoría.

- No tienen validez para Sunat, el MTPE y Sunafil los contratos de locación de servicios que no correspondan a la realidad de los hechos, en aplicación del principio laboral de primacía de la realidad