

INSTRUCTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES ARTES DEL ESPECTÁCULO

FONDOS CULTURA



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile

¿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 contractual que tendrá lugar entre ustedes.

El siguiente test te ayudará a determinar de qué forma debes regular aquel vínculo entre el responsable del equipo de trabajo y esas personas que prestan servicios; es decir, si debes hacerlo a través de un contrato de trabajo, ya sea común o el contrato especial para los trabajadores de artes y espectáculos contenido en la Ley N° 19.889, o bastará con acreditar el servicio mediante una boleta de honorarios.

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.

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:

- 1) Continuidad y prestación de estos servicios en forma permanente.
- 2) Obligación de prestar personalmente el servicio.
- 3) Establecimiento de una jornada de trabajo.
- 4) Obligación de asistencia y cumplimiento de un horario.
- 5) Estar sujeto a órdenes, instrucciones y supervisión, así como a la obligación de mantenerse a disposición del 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. Ello dependerá exclusivamente de si estas contratando a un trabajador de las artes y del espectáculo o no.

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”, entre otros, los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie. Así lo dice la ley.

Por tanto, como puedes ver, no se incluyen en este régimen a personas que pueden trabajar en el área de las artes y espectáculos, pero que no califican como esa clase de trabajadores propiamente tal, por ejemplo, abogados, contadores,



ingenieros u otros profesionales o técnicos que participen en proyectos culturales. Ellos deben someterse a las fórmulas de contratación generales del Código del Trabajo.

Por las características especiales de las labores que se requieren de los trabajadores de las artes y el espectáculo, 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 45 horas semanales y su jornada ordinaria es de 10 horas por día como máximo.
- Trabajador puede exceptuarse del descanso en domingos y festivos, pero en esos casos el empleador debe otorgar un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días. Este descanso compensatorio deberá 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 al pago de las cotizaciones para esta clase de contratos, regidos por las normas especiales de contratación de trabajadores de las artes y espectáculos, corresponde el pago de previsión y de salud, seguro de cesantía y accidentes del trabajo, igual que en la regla general.

Es bueno que tengas presente que ya no es necesario emitir una boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración percibida incluyendo las cotizaciones previsionales efectuadas por sus respectivos empleadores, ya que fue eliminado el artículo 145-L del Código del Trabajo que establecía esa obligación.

Ahora bien, 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

En definitiva, 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 (indefinida).



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). El Impuesto Único de Segunda Categoría a los Sueldos, Salarios y Pensiones es un tributo progresivo que se paga mensualmente por todas aquellas personas que perciben rentas del desarrollo de una actividad laboral ejercida en forma dependiente y cuyo monto excede mensualmente las 13,5 UTM.

En segundo lugar, si 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; sin embargo, igualmente 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 presta el servicio, a nombre del responsable del proyecto, detallando cual fue servicio prestado y el monto recibido. A dicha boleta deberás efectuarle el descuento del 10.75%, del ingreso bruto, de acuerdo a la nueva normativa para trabajadores contratados por honorarios.