

Guía para una correcta contratación



Fondos de Cultura

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio



Guía para una correcta contratación

Temario

- 1) ¿Por qué es importante la suscripción de un contrato de trabajo?
- 2) ¿Por qué es importante para nosotres como Ministerio?
- 3) ¿Cuándo estamos frente a una relación laboral que amerita un contrato de trabajo?
- 4) ¿Por qué es importante para las trabajadoras y los trabajadores de la cultura ser contratadas y contratados?
- 5) ¿Cuáles son los tipos de contrato de trabajo que existen?
- 6) ¿Es posible elegir si contrato a honorarios o bajo vínculo de subordinación y dependencia? ¿Cómo puedo distinguir entre uno u otro?
- 7) ¿Cuáles son los tipos de contratos individuales más comunes?
- 8) ¿Qué información debe contener un contrato?
- 9) ¿Qué significa en temas de gestión administrativa para ambos tipos de contrato?



1) ¿Por qué es importante la suscripción de un contrato de trabajo?

El origen de la legislación laboral en Chile estuvo marcado por permanentes conflictos debidos a las deplorables condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores a comienzos del siglo XX, los que dieron lugar a sostenidos movimientos sociales. Recién en 1931, fue aprobado el primer Código del Trabajo, hito que al fin pudo concretar el anhelo de muchas y muchos en materias de este orden.

De esta manera las leyes laborales y, en específico, el contrato de trabajo vino a relevar la importancia de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, quienes son la parte más débil de una relación de trabajo.

La normativa laboral está en permanente adaptación para moldearse a los cambios sociales que van ocurriendo y para favorecer siempre a la trabajadora y al trabajador. Es decir, si hay duda respecto de la aplicación de una norma, se interpretará en favor de la trabajadora o el trabajador, principio conocido legalmente como pro operario.

Te contamos esto para que, como responsable de tu proyecto, puedas interiorizar la importancia del avance histórico en estas materias y el fundamento que hay detrás; es decir, dar protección a quien más lo necesita en una relación de trabajo.



2) ¿Por qué es importante para nosotres como Ministerio?

Nuestro Ministerio, a través de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, en su rol de representante del Estado, tiene el deber de garantizar que, a través de los fondos públicos que te entregamos para la ejecución de tu proyecto, puedas cumplir las obligaciones laborales y previsionales fomentando la estabilidad en el empleo y haciendo un uso correcto de los recursos adjudicados.

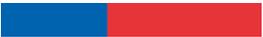
Para nosotres es muy importante que incluyas la contratación de tu equipo de trabajo como un gasto indispensable en la formulación de tu proyecto, porque entendemos que son las personas que permitirán el correcto desarrollo de tu propuesta y, por eso, decidiste asignarles un rol relevante.

Debes tener presente que como responsable de un proyecto, te transformas automáticamente en la persona encargada de asegurar las condiciones necesarias para las personas que están bajo tu coordinación y supervisión, y todavía más importante, te transformas en un agente que tiene la oportunidad de aportar a la dignificación y a mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras y los trabajadores del sistema cultural a través del cumplimiento de la normativa de contratación existente.

La precariedad del sector cultural se ha evidenciado en los últimos años gracias a los datos obtenidos a través del “Catastro de estado de los agentes culturales y artísticos”, los cuales arrojaron que del total de personas que participaron (12.763) el 85,1% declaró ser independiente y solo el 10,7% declaró tener contrato de trabajo vigente.

Del total de las personas que se registraron en el catastro, el 51,5% corresponde al sexo masculino y el 45,7% al femenino. Del total de mujeres, aproximadamente el 69% declaró mantener a una o más personas con sus ingresos, lo que profundiza la brecha de género en la medida en que la mayor parte de sus recursos van destinados al cuidado de hijas e hijos, debido a que los salarios de las mujeres resultan ser más bajos en relación a los de los hombres.





En consecuencia, el contrato de trabajo permite la protección laboral y legal de las trabajadoras y los trabajadores de la cultura, pero también extiende la protección a su descendencia y a las personas que pudieran estar bajo su cuidado o tutela.

Integrar la formalidad al sistema cultural es también un reconocimiento al quehacer cultural, a sus agentes y a sus promotoras y promotores, quienes mueven la red laboral y ponen en valor el aporte económico y técnico de su trabajo, el cual debe ser regulado y resguardado por el Estado.



3) ¿Cuándo estamos frente a una relación laboral que amerita un contrato de trabajo?

Debes tener presente que el contrato de trabajo es “consensual”, es decir, basta que se den las condiciones que a continuación te detallamos para que la ley interprete que existe una relación laboral:

- Obligación de prestar servicios personales.
- Cumplimiento de una jornada ordinaria o parcial de trabajo.
- Cumplimiento de órdenes y supervisión (subordinación y dependencia).
- Pago o remuneración por los servicios prestados dentro del mismo periodo de tiempo.

Toda prestación de servicios que cumpla las condiciones señaladas hace suponer la existencia de un contrato de trabajo. Por tanto, aunque no esté escrito, hay una presunción legal en favor de la trabajadora o el trabajador.





4) ¿Por qué es importante para las trabajadoras y los trabajadores de la cultura ser contratadas y contratados?

En términos generales, los contratos de trabajo permiten que las trabajadoras y los trabajadores culturales accedan a los derechos que contempla la Ley en esta materia. Nos referimos a:

- Pago de obligaciones de seguridad social.
- Derecho a descanso dentro de la jornada.
- Derecho de vacaciones.
- Derecho a una justa retribución por los servicios.

Ten presente que ninguno de estos derechos los otorga un contrato de honorarios.



5) ¿Cuáles son los tipos de contrato de trabajo que existen?

En la formulación de tu proyecto puedes considerar dos clases de contrato de trabajo que responden a los puntos descritos anteriormente. A partir de esta distinción podrás darte cuenta de qué clase de contratación debes efectuar dependiendo de la labor que la persona desarrolle dentro de tu proyecto.

- **Contratos Personas sujetos a la Ley 19.889 que Regula las condiciones de trabajo y contratación de las trabajadoras y los trabajadores de artes y espectáculos:**

Este contrato es para aquellas trabajadoras y trabajadores de las artes y del espectáculo que laboran bajo dependencia o subordinación, siempre que dicho vínculo contractual tenga una duración determinada. Es decir, pueden pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto¹.

Es importante que procures la correcta contratación de tus trabajadores en todas las etapas del proyecto. A modo de ejemplo, si tu proyecto corresponde al Fondo Audiovisual, la relación laboral existe tanto en la producción audiovisual, como en la preproducción y la postproducción.

La empleadora o el empleador de las trabajadoras y los trabajadores de las artes y espectáculos debe pagar las siguientes imposiciones, según establece la ley:

¹ Se entenderá por trabajadoras y trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a actrices y actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadoras y animadores de marionetas y títeres; coreógrafas, coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directoras, directores y ejecutantes musicales; escenógrafas, escenógrafos, profesionales, técnicas, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autoras, autores, dramaturgas, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositoras, 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 de la o el artista o de la música o el músico o donde se transmita y quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea este cultural, comercial, publicitario o de otra especie.



- Cotización de seguro de salud (Isapre o Fonasa, monto fijo 7%).
- Cotización de seguro de cesantía (AFC, monto fijo 3%).
- Cotización de seguro de invalidez y sobrevivencia (AFP, monto fijo 1,86%).
- Cotización de seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo (Mutualidad, monto 0,95% que corresponde a la prima base del seguro, el cual puede ser aumentado por la mutualidad si es que expones a la trabajadora o al trabajador a actividades riesgosas).
- Cotización del fondo de pensiones (AFP 10% o al ISP -ex INP- más el porcentaje que corresponda a la AFP en la que está afiliada cada persona)

Asimismo, al término de la relación laboral, debes suscribir el finiquito con la trabajadora o el trabajador para que reciba lo que corresponde y pueda cobrar su seguro de cesantía. Este finiquito, para su validez, debe ser firmado por la trabajadora o el trabajador ante un ministro de fe (notario o inspector del trabajo).

• **Contrato de trabajo propiamente tal:**

Es para aquellas personas que desempeñen un cargo no relacionado con las artes y el espectáculo: asesorías contables, legales, comunicacionales, etc.

La empleadora o el empleador que contrate a este perfil de trabajadoras y trabajadores debe pagar las siguientes cotizaciones, según establece la ley:

- Cotización de seguro de salud (Isapre o Fonasa, monto fijo 7%).
- Cotización de seguro de cesantía (AFC, 3% en caso de contratos a plazo fijo o por obra. Si el contrato de trabajo es indefinido, pagas 2,4%, siendo de cargo de la trabajadora o el trabajador el 0,6%).
- Cotización de seguro de invalidez y sobrevivencia (AFP, monto fijo 1,86%).



- Cotización de seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo (Mutualidad, monto 0,95% que corresponde a la prima base del seguro, el cual puede ser aumentado por la mutualidad si es que expones al trabajador (a) a actividades riesgosas).
- Cotización del fondo de pensiones (AFP 10% o al ISP -ex INP- más el porcentaje que corresponda a la AFP en la que está afiliado cada trabajador o trabajadora).

Asimismo, al término de la relación, debes suscribir el finiquito con la trabajadora o el trabajador para que reciba lo que corresponde y pueda cobrar su seguro de cesantía. Este finiquito, para su validez, debe ser firmado por la trabajadora o el trabajador ante un ministro de fe (notario o inspector del trabajo).

Durante el proceso de evaluación de la convocatoria se valorará positivamente que como responsable de un proyecto cultural des cumplimiento a la legislación laboral y previsional, ya que es tu deber, al ser parte del sector cultural, generar mejores condiciones laborales; así como es nuestro deber como Estado promocionar el respeto a los derechos laborales.

De esta forma, además, evitarás exponerte a eventuales denuncias y/o reclamos por parte de las trabajadoras y los trabajadores ante las entidades de fiscalización correspondientes y los Tribunales de Justicia.



6) ¿Es posible elegir si contrato a honorarios o bajo vínculo de subordinación y dependencia? ¿Cómo puedo distinguir entre uno y otro?

No, debes tener presente que los contratos de trabajo no son reemplazables por contratos de honorarios, ya que responden a condiciones diferentes.

Cuando estamos realmente frente a un contrato de honorarios es porque se cumplen las siguientes características:

- Relación horizontal (igualdad entre las partes).
- No hay cumplimiento de jornada y la prestadora o el prestador de servicios opera únicamente en base a su disponibilidad, sin cumplir órdenes de ningún tipo.
- Se paga específicamente el servicio prestado.
- No hay continuidad del servicio en el tiempo.
- Solo si se dan las condiciones descritas para el contrato de honorarios, tú debes exigir una boleta de honorarios como contraprestación del servicio efectuado. De lo contrario, se trata de una relación laboral.
- Considera que para eliminar la informalidad laboral es importante reconocer las relaciones laborales que deben materializarse en contratos de trabajo y no “disfrazarla” con contratos a honorarios que precarizan a las trabajadoras y los trabajadores de la cultura.

Para mayor claridad, la tabla a continuación establece las principales diferencias entre la prestación de servicios a honorarios, el contrato de trabajo y el contrato de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores de las artes y los espectáculos.



HONORARIOS	TRABAJO	ARTES Y ESPECTÁCULOS
Está regulado en el Código Civil.	Está regulado en el Código del Trabajo.	Está regulado en el Código del Trabajo (art. 145-A y ss.).
No puede haber subordinación ni dependencia. Se trata de venta de servicios en condiciones de autonomía y sin supervisión.	Implica subordinación o dependencia, en un contexto organizacional jerárquico.	Implica subordinación o dependencia enmarcadas en el sector artístico, para ocupaciones artísticas y técnicas.
Es una prestación de servicios y, por tanto, una relación horizontal y no de subordinación ni dependencia.	Apunta a estabilizar la relación laboral. Puede ser indefinido, por obra o faena o a plazo fijo.	Se puede contratar por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto.
Se paga impuesto mediante boleta de honorarios.	La empleadora o el empleador retiene y paga impuestos y cotizaciones previsionales, documenta con liquidación de sueldo.	La empleadora o el empleador retiene y paga impuestos y cotizaciones previsionales.



7) ¿Cuáles son los tipos de contratos individuales más comunes?

Los contratos individuales más comunes son los siguientes:

A plazo fijo: Tiene una duración determinada y no puede exceder de un año. Sin embargo, puede tener una extensión máxima de dos años al tratarse de personas que tengan un cargo gerencial o que posean un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Estado.

A plazo indefinido: Su vigencia será indefinida, no existirá un plazo fijo para finalizar la relación laboral.

Por obra o faena: La trabajadora o el trabajador acuerda con el empleador ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada –en su inicio y su término– y cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de dicha obra. Si la persona es contratada para realizar un proyecto determinado, el contrato finalizará al momento de terminar la actividad que desarrolla dentro del proyecto.

A tiempo parcial o part time: la persona ha sido contratada para prestar servicios por máximo 30 horas semanales, es decir, con una jornada parcial o part time. Se podrán pactar diferentes alternativas de distribución de jornada, sin perjuicio de lo anterior, ésta no podrá superar las 10 horas diarias (interrumpida por 30 a 60 minutos de colación).

Es importante que cuando estés formulando tu proyecto tengas presente qué tipo de contrato es el más pertinente según las labores que designes a las y los integrantes de tu equipo. No olvides que, si resultas seleccionado en una convocatoria, solo podrás rendir los gastos que se contemplan durante la realización de tu proyecto y según el cronograma de actividades que hayas incluido en el FUP.

Independiente del tipo de contrato, debes incluir el pago del finiquito de la trabajadora o el trabajador, sea que la relación laboral concluya por el término del plazo, obra o proyecto o bien por las causales de término que establece el Código del Trabajo con excepción de las causales de renuncia y mutuo acuerdo, las cuáles no serán consideradas para estos efectos.



8) ¿Qué información debe contener un contrato?

Los contratos deben contener al menos los siguientes datos:

- Individualización de quienes son las partes del contrato de trabajo (nombre completo, cedula de identidad) Lugar y fecha del contrato.
- Nacionalidad; domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes si la tuvieren; fecha de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador.
- Plazo del contrato.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- Podrá indicar dos o más funciones específicas que sean alternativas o complementarias.
- Otras condiciones que acordaren las partes.



9) ¿Qué significa en temas de gestión administrativa para ambos tipos de contrato?

Al momento de proceder a firmar el contrato de trabajo debes consultar a qué órganos de previsión social están afiliadas y afiliados tus dependientes y así señalarlo en el documento.

Te sugerimos crear un perfil en la página www.previred.com donde, siguiendo los pasos, puedes incorporar a las trabajadoras y trabajadores a tu cargo e ir pagando mes a mes todas las cotizaciones previsionales.

Los porcentajes señalados en el punto 6 puedes calcularlos automáticamente en PREVIRED de acuerdo al sueldo imponible que se ingrese para cada trabajadora y trabajador.

En el caso que requieras servicios a honorarios, recuerda que los porcentajes de retención irán incrementándose en los próximos años. Si incluyes en la planificación de tu proyecto servicios por honorarios, es muy importante que calcules el pago con el porcentaje del año en el que ejecutarás tu proyectos, así no afectarás tu presupuesto.

Año	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Total, retención	12,25%	13%	13,75%	14,5%	15,25	16%	17%





Esperamos que esta guía te sirva para avanzar en la contratación de tu equipo de trabajo y así iniciar las gestiones necesarias con tiempo y con mayor claridad sobre los pasos a seguir.

