



Guía de contratación

FOMENTO AL PRIMER EMPLEO EN CULTURA



**Recomendaciones a organizaciones
para una correcta contratación
de agentes culturales**

**Programa de Promoción y
Fortalecimiento del Trabajo Cultural**



INTRODUCCIÓN

El sector cultural es un pilar fundamental en el desarrollo social y económico de cualquier sociedad. A través de la creatividad y la expresión artística, el trabajo cultural enriquece nuestras vidas, preserva nuestras tradiciones y promueve el entendimiento mutuo. Sin embargo, la contratación en este ámbito presenta desafíos únicos debido a la naturaleza diversa y dinámica de sus actividades.

Esta guía de ayuda a la contratación en el primer empleo en trabajo cultural ha sido elaborada con el objetivo de proporcionar una guía práctica y accesible para empleadores y trabajadores del sector. Aquí encontrarán información esencial sobre las mejores la contratación y preguntas frecuentes del proceso.

Nuestra intención es facilitar un entorno laboral justo y productivo, donde los profesionales de la cultura puedan desarrollarse plenamente y las organizaciones beneficiarse del talento y la innovación que estos nuevos trabajadores aportan. A través de este manual, aspiramos a contribuir al fortalecimiento y profesionalización del sector cultural, promoviendo condiciones de trabajo dignas y equitativas.

Esperamos que sea una herramienta útil y valiosa en su labor diaria, y que contribuya a la creación de relaciones laborales más sólidas y constructivas en el mundo cultural.

ANTECEDENTES

El primer empleo es crucial para cualquier profesional, este permite aplicar en la práctica los conocimientos teóricos adquiridos en la formación académica, sea en el ámbito formal o como un oficio. En cultura más aún, ya que esto puede incluir la gestión de proyectos culturales, la curaduría, la producción de eventos y la mediación artística, entre otros.

El primer empleo es una oportunidad para desarrollar y perfeccionar estas competencias en un entorno real. Trabajar en cultura requiere habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la creatividad y la adaptabilidad. Como sabemos, el ámbito cultural se caracteriza por ser altamente colaborativo, y en ese sentido, el primer empleo es clave para comenzar a construir una red de contactos profesionales, que puede incluir artistas, gestores culturales, instituciones, y otros actores del sector. Las relaciones establecidas en este primer empleo pueden abrir puertas a futuras oportunidades laborales, colaboraciones, o proyectos independientes, además de que proporciona una comprensión más profunda del funcionamiento del sector cultural, incluyendo las dinámicas de financiamiento, las políticas públicas, la relación con el público, y los desafíos específicos del campo. Es una oportunidad para adaptarse a las demandas y expectativas del mercado laboral en cultura, lo que incluye entender las tendencias y las necesidades del público. El primer empleo permitirá al profesional explorar diferentes áreas dentro del campo cultural y descubrir cuáles le apasionan más. Esto puede influir en la



decisión de especializarse en una rama particular del sector, es decir, será el inicio de la construcción de una identidad profesional dentro del campo cultural. Las experiencias y aprendizajes de este primer empleo ayudarán a definir la visión y misión profesional del trabajador cultura.

Trabajar en el área cultural implica una responsabilidad social, ya que este sector tiene un papel crucial en la construcción de identidad, memoria y cohesión social. El primer empleo permite al profesional contribuir directamente a estos procesos, lo cual puede ser profundamente gratificante y motivador. En resumen, el primer empleo en el campo de la cultura no solo es un paso importante en el desarrollo profesional, sino que también sienta las bases para una carrera significativa y que aporte a la cultura y al país.

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA CONTRATACIÓN

EL CONTRATO DE TRABAJO:

- Debe escriturarse en un plazo de 15 días, contados desde el ingreso a trabajar, o en un plazo de 5 días si el contrato es por obra o faena determinada o dura menos de 30 días.
- El contrato de trabajo es consensual. Es decir, existe por el solo acuerdo de las partes. Por esta razón, aunque no esté escriturado, está protegido por la ley de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- En el caso de esta convocatoria, todos los contratos son contratos a plazo fijo, y se rigen por las normas del Código del Trabajo.
- Todo contrato debe contener:
 - a) Lugar y fecha del contrato.
 - b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
 - c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.
 - d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
 - e) Duración y distribución de la jornada.
 - f) Plazo del contrato.
 - g) Otros pactos que aporten las partes.

REMUNERACIÓN Y JORNADA

- Ningún trabajador puede percibir menos del ingreso pactado en las bases de convocatoria (\$ 500.000.- brutos) por una jornada máxima de 44 horas semanales.
- El descanso de colación: la jornada diaria debe interrumpirse por lo menos 30 minutos para descanso de colación. Este tiempo no es parte de la jornada.
- El descanso semanal: por regla general, son días de descanso obligatorio para los trabajadores (as) los domingos y los que la ley declara festivos. Si la empresa labora los domingos y festivos, el trabajador tiene derecho a un día de descanso a la semana en compensación por las horas trabajadas el domingo y otro por cada festivo que labora.
- El empleador/a debe poner a disposición del trabajador el Registro de Control de Asistencia desde el primer día de ingreso y debe efectuar la declaración y pago de las cotizaciones previsionales por los días laborados.

Contrato de Trabajo a Plazo Fijo:

Definición:

- Es un tipo de contrato laboral que tiene una fecha de inicio y una fecha de término definidas desde el momento de la firma. El trabajador sabe con exactitud cuándo comienza y cuándo termina su relación laboral con la empresa.

Contrato de Trabajo a Plazo Fijo:

Duración:

- La duración máxima de un contrato a plazo fijo es de **un año**. Sin embargo, si el trabajador posee un título profesional o técnico, el contrato puede extenderse hasta por **dos años**.
- Si el contrato se renueva más de dos veces o si la suma total del tiempo trabajado bajo este tipo de contrato supera un año, el contrato se considera indefinido.

Término del Contrato:

- El contrato finaliza automáticamente en la fecha pactada, sin necesidad de un aviso de término por parte del empleador.
- Si el empleador desea dar por terminado el contrato antes de la fecha de vencimiento, debe justificarlo con una causal legal y notificar al trabajador con 30 días de anticipación o pagar una indemnización por el tiempo restante.

Fuero Maternal:

- Las trabajadoras que se encuentran embarazadas y tienen contrato a plazo fijo están protegidas por el fuero maternal, lo que significa que no pueden ser despedidas durante el embarazo y hasta un año después del postnatal sin una autorización judicial previa.



Renovación y Conversión a Indefinido:

- La ley permite renovar el contrato a plazo fijo, pero si se renueva en más de dos ocasiones o si se supera el año de trabajo continuo, el contrato se convierte automáticamente en un contrato indefinido.

- **Derechos Laborales:**

Los trabajadores con contrato a plazo fijo tienen los mismos derechos laborales que aquellos con contrato indefinido, incluyendo el derecho a remuneración, horas extras, vacaciones, y beneficios de seguridad social.

- **Finalización y Pago de Prestaciones:**

Al finalizar el contrato, el trabajador debe recibir todas las prestaciones y derechos correspondientes, como el pago de vacaciones proporcionales no tomadas, horas extras, y otros beneficios pendientes.

PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Qué pasa si contrato a alguien embarazada?

El contrato a plazo fijo es aquel que tiene fechas específicas de inicio y finalización, permitiendo al trabajador conocer exactamente la duración de su contrato. Esto se regula según el artículo 159 n° 4, el cual establece que el contrato de trabajo termina al vencerse el plazo acordado. Este plazo puede ser de uno o dos años dependiendo de si el trabajador posee un título profesional o técnico, según lo especificado en el mismo artículo.

El fuero maternal, por otro lado, es una medida de protección a la maternidad que impide el despido de la trabajadora desde el inicio del embarazo hasta un año después del postnatal (excluyendo el postnatal parental) sin autorización previa. Si se despide a la trabajadora sin esta autorización, el despido es ilegal y ella puede ser reincorporada y recibir el pago correspondiente al periodo entre el despido y la reincorporación. Este fuero aplica a trabajadoras con cualquier tipo de contrato: indefinido, a plazo fijo, o por obra.

Si al vencerse el plazo del contrato a plazo fijo el empleador comunica el término del mismo sin conocer el estado de embarazo de la trabajadora, surge la duda de si corresponde la reincorporación de la trabajadora y el pago del tiempo intermedio.

Una postura de la jurisprudencia sostiene que, conforme al artículo 174 del Código del Trabajo, se debe ordenar la reincorporación de la trabajadora si no hubo autorización previa para el despido, aunque el empleador desconociera el embarazo. Otra postura argumenta que el



argumenta que el artículo 201 inciso 4° se aplica solo a despidos por decisión unilateral del empleador y no a términos de contrato por vencimiento de plazo, ya que ambas partes conocen la fecha de término desde el inicio del contrato. Según esta visión, el contrato termina irrevocablemente por el vencimiento del plazo y no por despido.

La Dirección del Trabajo apoya la primera postura, considerando ilegal la separación sin autorización previa, y ordenando la reincorporación. Además, existe debate sobre si el artículo 174 inciso primero otorga al juez la facultad de conceder o rechazar la autorización para el despido en casos de vencimiento de plazo en contratos a plazo fijo.

Algunas interpretaciones sostienen que el juez debe conceder la autorización automáticamente en estos casos, mientras que otras afirman que el juez tiene discrecionalidad para decidir, considerando el caso particular y factores como la antigüedad de la trabajadora y la continuidad de sus funciones. Otros aún más amplían esta visión, sugiriendo que el juez debe también ponderar principios de equidad y justicia social.

En la práctica, la mayoría de los casos de desafuero se resuelven mediante conciliación, negociando el fuero y permitiendo que la trabajadora disfrute del subsidio estatal hasta el final del postnatal. Los tribunales superiores y laborales coinciden en que la decisión de mantener el vínculo laboral con una trabajadora embarazada es casuística y queda a discreción del juez, no siendo un acto automático basado únicamente en la naturaleza finita del contrato.



El fuero maternal protege a la trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta un año después de terminado el postnatal (descartando el postnatal parental). Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio la prórroga temporal del fuero establecida por la ley 21.474, cuando se hace uso de la extensión del permiso postnatal parental para el resguardo de la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso. De esta forma, la trabajadora contratada a plazo fijo tiene derecho al fuero maternal, y el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo **a menos que cuente con autorización previa del Tribunal Laboral competente.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, la trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio la prórroga temporal del fuero establecida por la ley 21.474, cuando se hace uso de la extensión del permiso postnatal parental para el resguardo de la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso.

Durante el período de fuero la trabajadora se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 174 del referido Código, por lo que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien la puede conceder si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo. De esta forma, la circunstancia conceder el desafuero por la causal del artículo 159 N° 4 del Código Laboral, esto es, por vencimiento del plazo convenido.

(Ver: Código del Trabajo, artículos 174 y 201; Ley 21.474; Dictamen 3014/058, de 17/07/2008; Dictamen 0537/7, de 06/02/2014; ORD. 5081, de 05/10/2015; ORD. 145, de 10/01/2018).

2. ¿Puede ponerse término a un contrato de plazo fijo llegada la fecha fijada para su término si el trabajador está gozando de licencia médica?

El hecho de que un trabajador esté gozando de licencia médica no impide que se aplique la causal de **“Vencimiento del plazo convenido”** a un trabajador que labora con un contrato de plazo fijo. La licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional sólo impide el despido por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa y desahucio del empleador.

Cuando las partes han suscrito un contrato de trabajo a plazo fijo este terminará al vencimiento del plazo fijado, independientemente de si el trabajador se encuentra gozando de licencia médica, toda vez que ésta sólo impide al empleador poner término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, esto es, por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo. Por ello, si llegada la fecha de término del contrato las partes no lo renuevan, y el empleador decide poner término al contrato por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, vale decir, por vencimiento del plazo convenido, debe comunicar tal circunstancia al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación. Esta comunicación se debe entregar personalmente o por correo certificado con copia a la Inspección del Trabajo, conteniendo la información que se señala en el artículo 162 del referido Código, esto es, la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido y el estado de pago en que se encuentran sus cotizaciones previsionales.

(Ver: Código del Trabajo, artículos 159 N° 4, 161).

3. ¿Qué pasa si ocurre un accidente laboral?

Si ocurre un accidente laboral, existen procedimientos y responsabilidades que tanto el empleador como el trabajador deben seguir:

1. Atención Médica Inmediata:

- **Primeros auxilios:** El trabajador accidentado debe recibir primeros auxilios inmediatamente.
- **Derivación a un Centro de Salud:** Si es necesario, el trabajador debe ser trasladado a un centro de salud, preferentemente a un hospital o clínica que forme parte de la red de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Mutual de Seguridad, o el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), dependiendo de la afiliación de la empresa.

2. Notificación del Accidente:

- **Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT):** El empleador debe llenar y enviar una DIAT a la mutualidad correspondiente o al ISL dentro de las 24 horas de ocurrido el accidente. Si el empleador no lo hace, el trabajador o sus representantes también pueden realizar la denuncia.
- **Informe a la Inspección del Trabajo:** En caso de accidentes graves o fatales, el empleador debe informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo.



3. Investigación del Accidente:

- **Investigación Interna:** La empresa debe realizar una investigación interna para determinar las causas del accidente y evitar que vuelva a ocurrir.
- **Investigación por la Mutualidad o ISL:** La mutualidad o el ISL también llevarán a cabo una investigación para evaluar las circunstancias del accidente y determinar si hubo incumplimientos en las normas de seguridad.

4. Cobertura y Prestaciones:

- **Atención Médica:** El trabajador tiene derecho a recibir atención médica gratuita a través de la mutualidad o el ISL.
- **Subsidio por Incapacidad Laboral:** Si el accidente provoca incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a recibir un subsidio mientras esté incapacitado.
- **Indemnización:** Si el accidente causa una discapacidad permanente o la muerte, el trabajador o sus familiares pueden recibir una indemnización.
- **Rehabilitación:** El trabajador tiene derecho a programas de rehabilitación para ayudarlo a reintegrarse al trabajo.



5. Responsabilidad del Empleador:

- **Cumplimiento de Normas de Seguridad:** El empleador debe cumplir con las normas de seguridad establecidas en la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Si se demuestra negligencia por parte del empleador, puede ser sancionado.
- **Posibles sanciones:** La Inspección del Trabajo o la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) pueden aplicar sanciones al empleador si se determina que hubo incumplimiento de las normativas de seguridad.

6. Derechos del Trabajador:

- **Protección Laboral:** El trabajador no puede ser despedido mientras se encuentre en proceso de recuperación, y tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo una vez recuperado, siempre que esté dentro del plazo máximo de 6 meses de esta convocatoria.
- **Acciones Legales:** Si el accidente provoca incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a recibir un subsidio mientras esté incapacitado.
- **Indemnización:** Si el trabajador considera que hubo negligencia por parte del empleador, puede iniciar acciones legales para reclamar una indemnización adicional. recibir una indemnización.

4. ¿Cuándo debe la organización incluir a personas en situación de discapacidad?

En Chile, la Ley N° 21.015 establece en ciertos casos la obligación para las empresas de incluir a personas con discapacidad.

1. Obligación de Contratación:

- **Empresas con 100 o más trabajadores:** Las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores están obligadas a contratar al menos al 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

2. Modalidades de Cumplimiento:

Las empresas pueden cumplir con esta obligación de dos maneras:

- **Contratación Directa:** Contratar directamente a personas con discapacidad, asegurando que representen al menos el 1% del total de sus trabajadores.
- **Medidas Alternativas de Cumplimiento:** Si la empresa no puede cumplir con la cuota de contratación directa, puede optar por:
 1. Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan en su dotación personas con discapacidad.
 2. Hacer donaciones en dinero o especie a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión laboral de personas con discapacidad, o a organizaciones que trabajen en este ámbito.
 3. Ejecutar medidas de accesibilidad universal en sus instalaciones o en la comunidad.



3. Fiscalización:

- **Dirección del Trabajo:** Es la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de esta ley. Las empresas deben reportar anualmente el cumplimiento de esta obligación.

4. Sanciones:

Las empresas que no cumplan con la obligación de contratar personas con discapacidad o de implementar las medidas alternativas pueden ser sancionadas con multas. La Dirección del Trabajo es la encargada de imponer estas sanciones.

5. Beneficios y Apoyo:

- **Subsidios:** Existen subsidios estatales para fomentar la contratación de personas con discapacidad.
- **Apoyo Técnico:** El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y otras organizaciones ofrecen apoyo técnico y capacitación para facilitar la inclusión laboral.

6. Promoción de la Inclusión:

La ley busca no solo el cumplimiento de una cuota, sino la promoción de un ambiente laboral inclusivo que permita a las personas con discapacidad integrarse plenamente en el entorno laboral.

7. Excepciones:

- Las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, acrediten imposibilidad de cumplir con la cuota de contratación o las medidas alternativas pueden solicitar exenciones, las cuales deben ser evaluadas y aprobadas por la autoridad competente.laboral.

Otras Consultas

1. En el caso de despido por necesidades de la empresa o por incumplimiento, ¿el Servicio se hace cargo de algo?

No hay responsabilidad subsidiaria de parte del Servicio, porque no está en las bases.

2. ¿Es posible fragmentar las labores de los trabajadores para poder acomodarlos a la orgánica de nuestra organización?

De acuerdo a las bases, el plazo máximo es de 6 meses para ejecutar el proyecto, cada organización debe decidir cómo lo ejecuta.

3. Necesitamos reorganizar, reitemizar recursos, por las nuevas necesidades y recalendarización de actividades del cargo, ¿se podrá?

Siempre y cuando se haga por solicitud de anexo, ya sea modificatorio o de prórroga.

4. ¿Existirá algún proceso de evaluación humana, es decir, una evaluación de habilidades blandas?

Por ahora no se contempla.

5. ¿Será posible ser parte de alguna de las etapas de entrevistas a los candidato(a)s?

No, ya que se contempla que un comité de expertos sea quien decida los seleccionados para los cargos.

6. Para el caso de la ejecución del proyecto, ¿quién se hará cargo del pago de todas las imposiciones y/o pagos provisionales?, ¿es un monto que está incluido en el proyecto o lo coloca adicionalmente cada organización?

La organización debe correr con cualquier gasto extra a lo ya entregado por la Subsecretaría.

7. Para el caso del finiquito del contrato por plazo fijo, en el contexto de las vacaciones, ¿tendremos que pagar las vacaciones proporcionales? o bien, ¿podremos entregar las vacaciones al empleado(a) para que las ejerza?

Cada organización decide cuál vía le parece mejor.

8. ¿Se puede postergar la contratación para el próximo año 2025?

No. El comienzo de contratación debe ser para este año 2024 y su ejecución puede continuar el año 2025.



En caso de mayores dudas, visita:

<https://www.fondosdecultura.cl/wp-content/uploads/2022/07/guia-contratacion.pdf>



Guía de contratación

FOMENTO AL PRIMER EMPLEO EN CULTURA

