

FONDOS CULTURA


www.fondosdecultura.cl

GUÍA PARA UNA CORRECTA CONTRATACIÓN

CONCURSO GENERAL 2027



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile



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 por las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores a comienzos del siglo XX, los que dieron lugar a movimientos sociales. En 1931, fue aprobado el primer Código del Trabajo, hito que pudo concretar el anhelo en materias de este orden.

La normativa laboral está en permanente adaptación para moldearse a los cambios sociales y para favorecer las condiciones laborales de las personas. Si hay duda respecto de la aplicación de una norma, se interpretará en favor del trabajador, principio conocido legalmente como *pro operario*.

2 ¿Por qué es importante para nosotros como Ministerio?

El Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, debe 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.

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 vela por el cumplimiento de la normativa de contratación existente.

Integrar la formalidad al sistema cultural es también un reconocimiento al quehacer cultural, a sus agentes 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 el solo consentimiento de las partes para que se genere y que, en materia laboral, dándose determinados elementos, puede considerarse la existencia de una relación laboral. Se define en el Código del Trabajo, en su artículo 7° como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. De lo anterior, tenemos que existen determinados elementos que permiten aventurar cuando nos encontramos frente a una relación de carácter laboral, a saber: Prestación de servicios personales por parte del trabajador o trabajadora.

- Existencia de vínculo de subordinación y dependencia (cumplimiento de horario, continuidad en la prestación de servicios, seguimiento de instrucciones, supervisión, ajenidad)
- Pago o remuneración por los servicios prestados dentro del mismo periodo de tiempo.

Toda prestación de servicios que cumpla las condiciones señaladas hace presumir la existencia de una relación laboral, y por lo tanto la obligación de escrituración de un contrato de trabajo. Por tanto, aunque no esté escrito, hay una presunción legal en favor de la existencia de tal relación.

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 adquieren importancia porque es el principal instrumento de protección legal que ofrece la legislación chilena y constituye la referencia primaria para la resolución de eventuales conflictos en esta materia. Junto a lo anterior, un contrato de trabajo permite que el trabajador reciba todos los beneficios y derechos que por ley le corresponden, lo que incluye entre otros, los siguientes: Pago de obligaciones de seguridad social.

- Derecho a descanso dentro de la jornada.
- Derecho de vacaciones.
- Derecho a una justa retribución por los servicios.
- Protección ante accidentes o enfermedades profesionales.

Ten presente que ninguno de estos derechos los otorga un contrato de prestación de servicios profesionales o comúnmente conocido como “contrato de honorarios”.



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

Ante la ley chilena, existen distintos tipos de contratos de trabajo (indefinido, a plazo fijo, por obra o faena, a tiempo parcial, de temporada, de trabajadores de artes y espectáculos) y para 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 (Artículos 145-A y siguientes del Código del Trabajo) *.

Este contrato es para aquellas trabajadoras y trabajadores de las artes y del espectáculo que prestan servicios personales 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 proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes del Código del Trabajo¹.

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:

- Cotización de seguro de salud (Isapre o Fonasa, monto fijo 7%).
- Cotización de seguro de cesantía (AFC, monto fijo 3%) con tope imponible de 135,2 UF.
- Cotización de seguro de invalidez y sobrevivencia (AFP, monto fijo 1,62%).
- 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) con tope imponible de 90 UF. Recuerda que sobre este ítem, desde agosto de 2025 se incrementará, con cargo al empleador, un 1% anual en los meses de agosto de cada año, y que de ese 1%, un 0,1% va a la cuenta individual del trabajador o trabajadora y el 0,9% al Fondo Autónomo de Protección Previsional.

Asimismo, al término de la relación laboral que corresponda debes suscribir el finiquito de término de contrato de trabajo, documento legal que certifica el fin de la relación laboral con el trabajador, el cual debe contener la causal o motivo de término de esa relación y todos los acuerdos comprometidos tales como plazos, indemnizaciones, vacaciones y sus respectivos montos. Este documento es además importante para que el trabajador pueda cobrar su seguro de cesantía. Este finiquito, para su validez, debe ser firmado por el trabajador ante un ministro de fe (notario o inspector del trabajo) y las cotizaciones previsionales deben encontrarse al día (declaradas y pagadas) a la fecha de término de la relación laboral.



Debes tener presente para efectos de postulación a fondos de cultura, que por concepto de finiquito, sólo puedes cubrir, con cargo a los fondos asignados, aquellos recursos correspondientes al feriado proporcional, que se encuentren circunscritos al período de ejecución del proyecto, y sólo de aquellos trabajadores incorporados para la ejecución del mismo y declarados en el Formulario Único de Postulación. Todo otro gasto por concepto de finiquito, como remuneraciones, indemnización sustitutiva de aviso previo o indemnización por años de servicio, debe ser asumido con recursos propios. Todos aquellos trabajadores que estén contratados de forma previa al inicio del proyecto, y terminen sus contratos con el responsable durante o al finalizar el período de ejecución, no podrán recibir finiquitos, bajo ningún concepto, con cargo a los fondos asignados.

Contrato de trabajo propiamente tal

Es para trabajadores 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 del trabajador el 0,6%).
- Cotización de seguro de invalidez y sobrevivencia (AFP, monto fijo 1,62%).
- 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 afiliada cada persona) con tope imponible de 90 UF. Recuerda que desde agosto de 2025 se incrementó, con cargo al empleador, un 1% anual en los meses de agosto de cada año, y que de ese 1%, un 0,1% va a la cuenta individual del trabajador o trabajadora y el 0,9% al Fondo Autónomo de Protección Previsional.

Asimismo, al término de la relación laboral que corresponda durante la ejecución del proyecto, debes suscribir el finiquito de término de contrato de trabajo, documento legal que certifica el fin de la relación laboral con la trabajadora o el trabajador, el cual debe contener la causal o motivo de término de esa relación y todos los acuerdos comprometidos tales como plazos, indemnizaciones, vacaciones y sus respectivos montos. Este documento es además importante para que el trabajador pueda cobrar su seguro de cesantía. Este finiquito, para su validez, debe ser firmado por el trabajador ante un ministro de fe (notario o inspector del trabajo) y las cotizaciones previsionales deben encontrarse al día (declaradas y pagadas) a la fecha de término de la relación laboral.

Debes tener presente para efectos de postulación a fondos de cultura, que por concepto de finiquito, sólo puedes cubrir, con cargo a los fondos asignados, aquellos recursos correspondientes al feriado proporcional, que se encuentren circunscritos al período de ejecución del proyecto, y sólo de aquellos trabajadores incorporados para la ejecución del mismo y declarados en el Formulario Único de Postulación. Todo otro gasto por concepto de finiquito, como remuneraciones, indemnización sustitutiva de aviso previo o indemnización por años de servicio, debe ser asumido con recursos propios. Todos aquellos trabajadores que estén contratados de forma previa al inicio del proyecto, y terminen sus contratos con el responsable durante o al finalizar el período de ejecución, no podrán recibir finiquitos, bajo ningún concepto, con cargo a los fondos asignados.



6 ¿Es posible elegir si contrato a honorarios o con contrato individual de trabajo? ¿Cómo puedo distinguir entre uno u 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 al trabajador 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.

CONTRATO A HONORARIOS	CONTRATO DE TRABAJO	CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORES DE LAS 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 existe vínculo de subordinación o dependencia. Se trata de venta de servicios en condiciones de autonomía y sin supervisión.	Implica existencia de vínculo de subordinación o dependencia, en un contexto organizacional jerárquico.	Implica existencia de vínculo de subordinación o dependencia enmarcadas en el sector artístico, para ocupaciones artísticas y técnicas.
Es una prestación de servicios y, por tanto, una relación horizontal.	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.
Implica retención de impuestos correspondiente a 15,25% sobre el monto bruto desde enero de 2026 y con aumento anual y progresivo hasta llegar al 17% al año 2028.	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, documenta con liquidaciones de sueldo.



7 ¿Qué otro tipo de contratos de trabajo contempla la legislación chilena?

Otro tipo de contratos de trabajo regulados por el Código del Trabajo, y que son los de uso más común, son los siguientes:

- **A plazo fijo (Artículo 159 N°4):** 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 indefinidoⁱⁱ:** Su vigencia será indefinida, no existirá un plazo fijo para finalizar la relación laboral.
- **Por obra o faena (Artículo 10 bis):** 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 (Artículo 40 bis y siguientes)**
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.

8 ¿Qué estipulaciones debe contener un contrato de trabajo?

Regulado en el artículo 10 del Código del Trabajo, los contratos de este tipo deben contener las siguientes estipulaciones mínimas:

- 1) Lugar y fecha del contrato.
- 2) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieron y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- 3) 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 alternativas o complementarias.
- 4) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- 5) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
- 6) Plazo del contrato.
- 7) Demás pactos 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 5 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 proyecto, así no afectarás tu presupuesto.

año	2026	2027	2028
Total, retención	15,25	16%	17%

10 Puntos adicionales a tener en cuenta:

- a) Si bien la tasa del SIS (Seguro de Invalidez y Sobrevivencia) corresponde a un 1,62%, debes recordar y tener presente que ese valor es variable y que como empleador debes verificar permanentemente si han existido cambios por nuevas licitaciones de las aseguradoras.
- b) Si el sueldo imponible del trabajador supera el tramo exento (sobre las 13,5 UTM), el empleador debe retener y pagar el Impuesto de Segunda Categoría al Fisco.
- c) Dentro de los 15 días siguientes a la firma del contrato de trabajo, como empleador tienes la obligación de registrar electrónicamente dicho contrato en el Registro Electrónico Laboral (REL) de la Dirección del Trabajo.
- d) Recuerda tener presente la implementación de la reducción de la jornada laboral.
- e) En virtud de la Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, como empleador tienes el deber de contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Del mismo modo, también debes dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en caso que corresponda.

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.



ⁱ 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. Artículo 145-A, inciso 2º, Código del Trabajo.

ⁱⁱ Un contrato a plazo fijo, pasarán a ser indefinidos cuando a) la trabajadora o el trabajador continúe prestando servicios para la empleadora o el empleador después de la fecha de término pactada b) Cuando el contrato a plazo fijo se renueva por segunda vez d) Cuando la trabajadora o el trabajador ha prestado servicios discontinuos para un mismo empleador en virtud de 2 o más contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses