

INFORMACIÓN RELEVANTE RESPECTO DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS.

I. PERSONAS AFECTAS A LAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE LAS ARTES Y ESPECTÁCULOS.

Considerando las características especiales de la prestación de servicios de los trabajadores de las artes y espectáculos, en 2003 se incorporó una regulación especial para estos en el Código del Trabajo. Las normas de contratación de trabajadores de las artes y espectáculos se aplican a las personas que la ley define como “trabajadores de artes y espectáculos” y que prestan servicios bajo dependencia y subordinación. Así, las normas de contratación de trabajadores de las artes y espectáculos se aplican a:

- 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, 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, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o 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 y que prestan servicios bajo dependencia y subordinación.

II. FORMAS DE CONTRATACIÓN

Pueden darse contratos a plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada y por proyecto.

Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes del Código del Trabajo.

Dichos contratos deben contener las cláusulas generales contenidas en el artículo 10° del Código del Trabajo

III. PLAZOS PARA LA ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO

- Los contratos que se suscriben por una o más funciones, por obra, por temporada o proyecto, cuya duración sea inferior a 30 días, deben ser 2 escriturados en un plazo de 3 días de incorporado el trabajador. Si el contrato se celebra por un lapso inferior a 3 días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de servicios.

- Los contratos celebrados por una o más funciones, por obra, por temporada o proyecto, cuya duración sea igual o superior a 30 días, deben escriturarse en el plazo de 5 días desde la incorporación del trabajador.
- Los contratos a plazo fijo cuya duración sea inferior a 30 días, su escrituración deberá formalizarse dentro de los 5 días de dicha incorporación.
- Los contratos a plazo fijo cuya duración sea igual o superior a 30 días, deberán escriturarse dentro de los 15 días desde la incorporación del trabajador.

IV. JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo para trabajadores de artes y espectáculos, no podrá exceder de 10 horas diarias. A este tipo de trabajadores no se les aplica la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales. La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.

V. DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores de artes y espectáculos, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos, lo que implica que pueden acordar trabajar tales días, teniendo derecho a descansos compensatorios por cada domingo y festivos trabajados. Tales descansos compensatorios deberán comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior a aquél en que se hace uso de estos y terminar a las 6:00 horas del día siguiente, teniendo una duración total de 33 horas continuas.

Si se acumulare más de un día de descanso por aplicación de lo anterior, es decir, que se hubiese laborado un festivo, las partes podrán acordar una forma especial de distribución o remuneración -con recargo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria- de los días de descanso que no excedan de uno semanal, esto es, del festivo laborado.

VI. DERECHOS ESPECIALES

El empleador deberá costear el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o 3 proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

VII. REMUNERACIONES

En aquellos contratos de duración inferior 30 días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que convengan no podrán exceder de su fecha de término. En los contratos cuya duración sea superior a 30 días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

VIII. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA

En el evento que el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será el dueño de la obra o proyecto, subsidiariamente responsable respecto de las obligaciones laborales de sus contratistas y la de éstos con sus subcontratistas.

IX. REQUISITOS PARA EL USO Y EXPLOTACIÓN DE LA IMAGEN DE ESTOS TRABAJADORES

El uso y explotación de la imagen de estos trabajadores para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

X. PROPIEDAD INTELECTUAL

Se encuentran expresamente garantizados los derechos de propiedad intelectual que consagra la Ley. Tales derechos no podrán verse afectados por la normativa especial contenida en el Capítulo IV del Código del Trabajo.

XI. FUERO MATERNAL, VACACIONES E IMPOSICIONES

En cuanto al fuero maternal y vacaciones, los trabajadores de artes y espectáculos se rigen por la regla general, es decir, transcurrido un año de trabajo tienen derecho a feriado legal. En cuanto a las obligaciones previsionales, también se rigen por las normas generales, esto es, por tratarse de una relación laboral, el empleador tiene la obligación de efectuar el descuento y entero en las instituciones correspondientes de las cotizaciones

XII. TIEMPO DE COLACIÓN

- Si trabajan jornada completa tienen derecho a lo menos a media hora de colación, sin perjuicio de lo que las partes puedan acordar.
- Si se trata de media jornada o menos, se ha entendido que no nace el derecho a colación.

XIII. EXISTENCIA DE LA DEPENDENCIA Y SUBORDINACIÓN

La subordinación y dependencia se verifica cuando se cumple cualquiera de las siguientes condiciones:

- Continuidad y prestación de servicios permanentemente;
- Existencia de jornada de trabajo;
- Obligación de asistencia y cumplimiento de horario;
- Obligación de prestar servicios personalmente;
- Sujeción a instrucciones, órdenes y supervisión.

Al contrario, las normas de contratación de trabajadores de las artes y espectáculos no se aplican a las personas que trabajando en artes y espectáculos no califican como artistas del área correspondiente, como abogados, contadores u otros.

La tabla a continuación establece las principales diferencias entre el contrato de prestación de servicios a honorarios, el contrato de trabajo y el contrato de trabajo de los trabajadores de las artes y los espectáculos.

HONORARIOS	TRABAJO	ARTES Y ESPECTACULOS
Está regulado en el Código Civil	Está regulado en el Código del Trabajo	Está regulado en el Código del trabajo (art. 145-I 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.
Principia y termina lo que determinen las partes libremente.	Apunta a estabilizar la relación laboral, tendiendo al contrato indefinido y término por causales definidas.	Se puede contratar por plazo, funciones, obra, temporada o proyecto.
Se paga impuesto mediante boleta de honorarios	Empleador retiene y paga impuestos y cotizaciones previsionales, se documenta con liquidación de sueldo.	Empleado emite boleta de honorarios y empleador paga PPM del 10% más cotizaciones.

XIV. IMPOSICIONES QUE DEBE PAGAR EL EMPLEADOR DE LOS TRABAJADORES DE LAS ARTES Y ESPECTÁCULOS

Al igual que el empleador de los trabajadores comunes, el empleador de los trabajadores de las artes y espectáculos debe pagar las siguientes imposiciones:

- Cotización de seguro de salud (monto fijo 7%);
- Cotización de seguro de desempleo (monto fijo 3%);
- Cotización seguro de invalidez y sobrevivencia (monto fijo 1,15%);
- Impuesto al trabajo (monto fijo 10%).
- Cotización de seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo (monto variable);
- Cotización del fondo de pensiones (monto variable);
- Vacaciones proporcionales (monto variable, si corresponde);

A efectos de pagar el impuesto al trabajo, los trabajadores de las artes y espectáculos deben emitir una boleta de honorarios por el monto bruto de la remuneración, incluyendo las cotizaciones pagadas por su empleador, la cual debe indicar expresamente "Pago del impuesto del artículo 145-L". El empleador de los trabajadores de las artes y espectáculos debe retener el 10% del monto bruto de la remuneración. Lo anterior es solo para efectos de pagar el impuesto al trabajo, de manera que en el caso de los trabajadores de las artes y espectáculos debe existir tanto un contrato de trabajo como una boleta de honorarios.