



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.11188(1324)/2003
K.11963(1427)/2003
DN 1688- 1830

ORD N°.: 4679/200

MATE.: Desempeño Labores Habituales. Trabajadores de Artes Y Espectáculos

RDIC.: Fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el capítulo IV, Título II, del Libro Primero del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 19.889, que Regula las Condiciones de Trabajo y Contratación de los Trabajadores de Artes y Espectáculos.

ANT.: Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Código del Trabajo, 145-A,145-B, 145-C, 145-D, 145-E, 145-F, 145-G, 145-H, 145-I, 145-J y 145-K.

Ley N° 19.889, Artículo Único y 1° transitorio.

SANTIAGO, 05.11.2003

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN

Atendida la dictación de la ley N° 19.889, publicada en el Diario Oficial de 24.09.2003, cuyo Artículo Único incorpora un nuevo capítulo IV, al Título II del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS", se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de dicha normativa en relación a las materias que se indican a continuación, sin perjuicio de la doctrina que vaya generando la interpretación de los diferentes preceptos que la componen en relación a los casos específicos o concretos que se sometan al conocimiento y resolución de este Servicio:

- 1) Vigencia de las nuevas normas.
- 2) Ambito de Aplicación.
- 3) Trabajadores afectos a dicha normativa.

- 4) Formas de Contratación y cláusulas mínimas.
- 5) Plazo de Escrituración del Contrato.
- 6) Jornada de Trabajo.
- 7) Descanso semanal.
- 8) Derechos especiales que asisten a dichos trabajadores.
- 9) Periodicidad de pago de las Remuneraciones.
- 10) Responsabilidad Subsidiaria del empleador.
- 11) Requisitos para el uso y explotación de la imagen de dichos trabajadores.
- 12) Situación de los derechos de propiedad intelectual.

1) En lo que respecta al punto N° 1, cabe señalar que el artículo 1° transitorio de la ley N° 19.889, establece que sus disposiciones entrarán en vigencia el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Teniendo presente que dicho cuerpo legal fue publicado en el Diario Oficial de 24 de Septiembre de 2003, forzoso es convenir, acorde a la disposición transitoria antes indicada, que la nueva normativa que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos que se contienen en el capítulo IV, Título II, Libro Primero del Código del Trabajo regirán a partir del 1° de noviembre de 2003.

2) En cuanto al ámbito de aplicación de la normativa que nos ocupa, es necesario tener presente que el artículo 145-A del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

“El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo 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 de este Código”.

De la disposición legal antes anotada fluye, en primer término, que la legislación especial que rige a los trabajadores de artes y espectáculos a que la misma se refiere está supeditada al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que la relación de trabajo que une a los señalados trabajadores con su empleador se realice bajo vínculo de subordinación o dependencia respecto de éste, y
- b) Que dicha relación tenga una duración determinada.

En relación con el elemento a que se refiere la letra a), el tratadista Guido Machiavello C., en su obra, "Derecho del Trabajo", Teoría Jurídica y Análisis de las actuales normas chilenas, Tomo I págs. 173 y 174, señala: "La "subordinación" tiene lugar entre el empleador y su personal de trabajadores en general y establece vinculaciones jerárquicas orientadas al cumplimiento de un fin productivo mediante normas, operaciones organizadas y controles.

"La subordinación impone deberes a los trabajadores respecto de las facultades discrecionales del empleador.

"Jurídicamente se manifiesta en obligaciones conexas y en un modo singular de cumplimiento de la obligación laboral que se extiende en el tiempo".

El mismo autor agrega; "Para el empleador la subordinación es indispensable a fin de que su unidad de producción realmente sea un ente con organización, y no un lugar en el que cada uno actúe autónomamente o haga lo que estime conveniente.

"Para él es una necesidad imperiosa que todos los trabajadores y todos los factores sean combinados bajo su dirección centralizada y superior y por ello asume el riesgo del ejercicio".

Ahora bien, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, ha sostenido que el señalado vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como *"la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*

Cabe precisar a este respecto que la misma jurisprudencia ha sostenido que no resulta procedente determinar a priori la existencia del señalado vínculo, siendo necesario para ello analizar cada caso particular a fin de constatar si la respectiva relación se efectúa en condiciones de subordinación o dependencia propias de un contrato de trabajo.

Por lo que respecta al requisito señalado en la letra b), esto es, que la respectiva relación de trabajo tenga una duración determinada, significa que el vínculo contractual que une a las partes tenga una subsistencia limitada en el tiempo. Ello implica que la aplicabilidad de las normas que nos ocupan se encuentra condicionada a la existencia de una contratación temporal, pudiendo ser ésta por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto.

La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que el propio precepto en análisis prescribe que las contrataciones de duración indefinida se regirán por las normas comunes previstas en el Código del Trabajo.

Armonizando todo lo expuesto preciso es convenir que las normas especiales que se contienen en el Capítulo IV en comento, sólo

resultarán aplicables a los trabajadores de artes y espectáculos que presten servicios a un empleador en condiciones de subordinación o dependencia en los términos ya señalados y siempre que el vínculo contractual que los une tenga una duración determinada, situación en que se encuentran los contratos ya mencionados.

3) Respecto a que trabajadores de artes y espectáculos deben regirse por la normativa especial que nos ocupa cabe manifestar que el inciso 2º del artículo 145-A del Código del Trabajo, dispone:

“Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circences; 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, 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 y digitalice la imagen del artista 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”.

De la disposición legal antes transcrita fluye que para los efectos de dicha normativa se consideran trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, los siguientes:

- 1) Actores, ya sea de teatro, radio, cine internet o televisión,
- 2) Folkloristas;
- 3) Artistas circences;
- 4) Animadores de marionetas y títeres;
- 5) Coréografos o intérpretes de danza;
- 6) Cantantes;
- 7) Directores y ejecutantes musicales
- 8) Escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje.
- 9) Autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas y compositores.

Se infiere igualmente que, en general, deberán ser considerados como tales aquellas personas que teniendo alguna de las calidades anotadas u otras similares, trabajen en los lugares o establecimientos, medios de comunicación u otros recintos que en la misma se indican, en los que se

presente, proyecte, transmita, 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, sea cual sea el fin perseguido, vale decir, cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

4) En cuanto a esta materia, no cabe sino reiterar lo ya expuesto en el punto 2) que antecede, en cuanto a que la normativa especial que nos ocupa establece expresamente los tipos de contrato que la hacen aplicable, señalando en forma genérica que éste debe tener una duración determinada y especificando que se encuentran en tal situación los siguientes:

a) los *contratos de plazo fijo*,

b) *por una o más funciones*

c) *por obra*

d) *por temporada y*

e) *por proyecto*

Por lo que concierne a las estipulaciones mínimas que deben contener los contratos antes indicados, materia que no se encuentra regulada por las normas especiales que nos ocupan, a juicio de esta Dirección, resultan aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, la prevista en el N°5 de dicho precepto deberá conciliarse con las normas contempladas por los artículos 145-C y 145-E del mismo cuerpo legal. De esta manera el respectivo contrato deberá especificar la jornada ordinaria diaria, que no podrá exceder de 10 horas, y el horario en que está se cumplirá.

5) En lo que respecta al plazo en que deben escriturarse los contratos de los trabajadores de artes y espectáculos, cabe tener presente que el artículo 145-B del Código del Trabajo, prescribe:

“Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días de incorporado el trabajador. Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios”.

De la disposición legal anotada se infiere que para los efectos de la escrituración de los respectivos contratos el legislador ha distinguido entre aquellos que se celebran por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto de duración inferior a treinta días y aquellos que se celebran por un lapso inferior a tres días.

Tratándose de los primeros, vale decir, los que se suscriben por una o más funciones, por obra, por temporada o proyecto cuya duración sea inferior a treinta días la señalada normativa exige que ellos sean escriturados en un plazo de tres días de incorporado el trabajador.

En el caso de los segundos, esto es, los que se celebren por un lapso inferior a tres días, la escrituración del contrato deberá

materializarse al momento en que el trabajador de artes y espectáculos inicie la respectiva prestación de servicios.

Como es dable apreciar, no se contienen en dicha norma disposiciones que regulen la escrituración de los contratos de plazo fijo, cualquiera sea su duración, como tampoco, de los otros tipos de contrato que allí se prevén, vale decir, por una o más funciones, por obra, por temporada y por proyecto cuya duración sea igual o superior a 30 días. No obstante ello y teniendo presente el objetivo perseguido por el legislador, cual es, dar un mayor grado de formalización a las respectivas relaciones laborales, esta Dirección estima que en tal caso deben regir las reglas generales previstas en el artículo 9 del Código del Trabajo.

De esta manera, tratándose de contratos de plazo fijo de treinta días o más días de duración éstos deberán escriturarse dentro de quince días contados desde la incorporación del trabajador. En el caso de contratos de plazo fijo cuya duración sea inferior a treinta días, su escrituración deberá formalizarse dentro de cinco días de dicha incorporación.

Respecto de los contratos celebrados por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto cuya duración sea de 30 ó mas días, éstos deberán también escriturarse dentro del plazo de cinco días contado desde la incorporación del trabajador.

6) En lo que se refiere a este aspecto, debe tenerse presente que el artículo 145-C, del Código del Trabajo, prescribe:

“Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas”.

A su vez, el artículo 145- E del mismo cuerpo legal, establece:

“La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios”.

Por su parte, el inciso 1º del referido artículo 22 del citado Código, establece:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”.

En relación a esta última disposición es necesario precisar que el límite semanal allí establecido sólo rige a partir del 1º de enero de 2005, por lo que en la actualidad, la duración de la jornada ordinaria de trabajo alcanza a 48 horas semanales.

Armonizando los preceptos legales antes anotados forzoso resulta sostener que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que rige hoy en día, no resulta aplicable a los trabajadores de artes y espectáculos regidos por el Capítulo IV, Título II, Libro Primero del Código del Trabajo.

No obstante ello, el artículo 145 C, en análisis, limita la jornada diaria de dichos dependientes a 10 horas, estableciéndose en forma expresa la obligación de determinar con la suficiente anticipación al inicio de la respectiva prestación de servicios el horario y plan de trabajo para cada jornada laboral.

Lo anteriormente expuesto permite sostener que si bien tales dependientes no están afectos a la jornada ordinaria semanal máxima que prevé nuestro ordenamiento jurídico laboral, no podrán pactar una jornada ordinaria diaria superior 10 horas.

7) En lo que respecta al régimen de descanso semanal a que se encuentran afectos dichos dependientes, debe señalarse que el artículo 145-D del señalado Código, dispone:

“Los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso en domingo y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36 de este Código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de treinta y tres horas continuas”.

“Cuando se acumule más de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 de éste Código”.

Por su parte, el artículo 36 del mismo cuerpo legal la duración del descanso semanal de los trabajadores afectos al régimen general previsto en el artículo 35, previene:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

Del análisis armónico de las normas precedentemente anotadas fluye que los trabajadores de artes y espectáculos se encuentran legalmente exceptuados del descanso en días domingo y festivos, lo que implica que pueden acordar trabajar en tales días, teniendo derecho a descansos compensatorios por cada domingo y festivo laborados. De las mismas disposiciones fluye que dichos descansos compensatorios deberán comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquél en que se hace uso de éstos y terminar a las 6 horas del día siguiente, teniendo una duración total de 33 horas continuas.

Igualmente de la mismas normas se desprende que en caso de que en una semana se acumulara más de un día de descanso, por ejemplo, por haber incidido en dicho período uno o más festivos, las partes de la relación laboral se encuentran facultadas para convenir una forma especial de distribución o de remuneración de aquél o aquellos que exceden de uno semanal, estableciéndose que en este último caso la remuneración que se acuerde no

podrá ser inferior a aquella que para las horas extraordinarias prevé el artículo 32, inciso 3º del Código del Trabajo, disposición que prescribe que éstas deberán ser pagadas con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

8) Sobre este particular, el artículo 145-F del Código del Trabajo establece:

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

De la disposición legal antes transcrita se infiere que en caso que la respectiva obra artística o proyecto deba realizarse en un lugar distinto a aquél en que el trabajador tiene su domicilio, el empleador está obligado a costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento de éste en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Como es dable apreciar, el legislador faculta al empleador para cumplir dicha obligación a través de dos vías:

a) Costeando los gastos en que incurra el trabajador por concepto de traslado, alimentación y alojamiento, o

b) Proporcionando directamente el medio de transporte, la alimentación y el alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Por otra parte, es necesario precisar que el artículo 145-J, del señalado Código, dispone:

“No se podrá, de manera arbitraria, excluir al trabajador de artes y espectáculos de los correspondientes ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artísticas”.

De acuerdo a la historia del establecimiento de la ley Nº 19.889, la norma precitada tiene estrecha relación con el respeto de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral ya que impide que a los trabajadores de artes y espectáculos puedan ser excluidos en forma arbitraria, de los ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

9) Respecto a la periodicidad de pago de las remuneraciones de los trabajadores de que se trata, el artículo 145-G, dispone:

“En los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término”.

De la norma legal anotada se desprende que en aquellos contratos cuya duración sea inferior a treinta días, sean éstos de plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto, las remuneraciones convenidas deberán ser pagadas con la periodicidad allí

establecida, no pudiendo en caso alguno los periodos convenidos al efecto exceder de la fecha de término de aquellos.

La señalada legislación no establece la periodicidad de pago de las remuneraciones tratándose de contratos cuya duración sea superior a treinta días, razón por la cual esta Dirección estima que no existiendo una norma especial que regule la materia, resultan aplicables las normas comunes que al efecto contempla el Código del Trabajo, específicamente, la contemplada en el artículo 55 de dicho cuerpo legal, que prescribe:

“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los periodos que se convengan no podrán exceder de un mes”.

Conforme a lo anterior forzoso es convenir que en los contratos celebrados por los trabajadores de artes y espectáculos que excedan de 30 días de duración, cualquiera sea su naturaleza, la periodicidad de pago de las remuneraciones que en ellos se convengan no podrán ser superiores a un mes.

10) Al respecto, el artículo 145-H del Código del Trabajo prescribe:

“Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este Código”.

De la norma legal antes transcrita, como también de la historia fidedigna del establecimiento de la ley que incorporó dicha disposición al mencionado Código, se desprende que el legislador hace aplicables los preceptos sobre responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra respecto de las obligaciones laborales de sus contratistas y la de éstos con las de sus subcontratistas, contenidos en los artículos 64 y 64 bis de dicho cuerpo legal cuando el empleador ejecuta la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa.

Cabe recordar que la finalidad de los señalados preceptos fue la de resguardar los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, los que muchas veces se veían burlados a causa de la contratación por parte de empresas, que, a su vez, prestaban servicios a otras, pero que carecían de patrimonio suficiente para responder por dichas obligaciones.

En efecto, de acuerdo a la historia del establecimiento de la ley N° 19.889, la iniciativa que propuso la norma que nos ocupa y que en definitiva fue aprobada en los términos precedentemente transcritos, busca asimismo evitar situaciones como las ya anotadas, haciendo aplicable las referidas normas sobre responsabilidad subsidiaria a la relación que se produce entre una productora y su mandante o en la coproducción de una obra artística o de fines comerciales.

11) El artículo 145-I regula esta materia en los siguientes términos:

“El uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores de artes y espectáculos, 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”.

Del precepto legal precitado se desprende que los empleadores de los trabajadores de artes y espectáculos no se encuentran facultados para usar y explotar comercialmente la imagen de éstos para fines distintos a aquél que constituye el objeto principal de la respectiva prestación de servicios, requiriéndose para tal efecto, la autorización expresa de los respectivos trabajadores.

Se desprende igualmente que, existiendo dicha autorización, deberá pagarse a dichos trabajadores las sumas que por tal concepto se hayan estipulado en el contrato individual o en el instrumento colectivo a que se encuentren afectos.

12) Finalmente y en lo que respecta a esta materia cabe precisar que el artículo 145 –K del cuerpo legal citado establece:

“Los derechos de propiedad intelectual de los autores y compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes, en ningún caso se verán afectados por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo IV”.

Del contexto de dicha norma legal se desprende que el legislador se ha preocupado de garantizar los derechos de propiedad intelectual que consagra la ley N° 17.336, publicada en el Diario Oficial de 2.10.70, respecto de los trabajadores que indica, disponiendo expresamente que tales derechos no podrán verse afectados por la normativa especial contenida en el Capítulo IV del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 145-A y siguientes del Código del Trabajo es el señalado en el cuerpo del presente informe, sin perjuicio de la doctrina que vaya generando la aplicación de dicha normativa a los casos concretos y específicos que se sometan al conocimiento y resolución de este Servicio.

Saluda a Ud.

**MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO**

MCST/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control,
- Boletín, Dptos., D.T. Subdirector,
- U. Asistencia Técnica, XIII Regiones

- Sr. Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Lexis- Nexis