Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

Gobierno de Chile

PROGRAMA DE TRABAJO CULTURAL

Formalidad en el Trabajo Cultural

Guía para Trabajadores Culturales sobre Derecho Laboral

Programa de Promoción y Fortalecimiento del Trabajo Cultural

Ministerio de la Culturas, las Artes y el Patrimonio

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
Gobierno de Chile

PROGRAMA DE TRABAJO CULTURAL

Guía para el trabajador y trabajadora cultural sobre **derecho laboral**

Programa de Fortalecimiento y Promoción del Trabajo Cultural
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
Gobierno de Chile

PROGRAMA DE TRABAJO CULTURAL

→ ÍNDICE → ÍNDICE → ÍNDICE → ÍNDICE → ÍNDICE

1 ¿Cuándo firmar un contrato de trabajo?

2 ¿Qué se entiende por “subordinación y dependencia”?

3 ¿Cuál es la diferencia entre la prestación de servicios con boleta de honorarios y con contrato de trabajo?

4 ¿Cuándo procede un contrato de prestación de servicios?

5 ¿Cuándo se debe pagar la remuneración a las personas con contrato de trabajo y a las personas con contratos a honorarios?

6 ¿Qué obligaciones deben cumplir los empleadores al contratar trabajadores dependientes en Chile?

7 ¿Qué obligaciones deben cumplir los empleadores al contratar trabajadores independientes en Chile?

8 ¿A que está destinado el dinero retenido de las boletas de honorarios?

9 ¿Es obligatorio pagar las cotizaciones previsionales de los trabajadores independientes?

10 ¿Qué puedo hacer si firmé un contrato a honorarios cuando debía ser un contrato de trabajo?

11 ¿Cómo termina el contrato de trabajo y como termina el contrato a honorarios?

12 ¿Cuánto tiempo tengo para demandar desde que me despidieron?

13 Para poder acceder al subsidio por incapacidad laboral ¿Qué requisitos debo cumplir?

14 ¿Si soy independiente, tengo derecho a licencia médica?

15 ¿Cómo tramitar una licencia médica si eres trabajador independiente?

16 ¿Que regula la ley 19.889, sobre las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos?

17 ¿Cuál es la duración de los contratos de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos de acuerdo a la Ley N°19.889?

18 ¿Cómo se determina la jornada de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos?

* Haz click en el número de página para ir directamente al ítem seleccionado.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
Gobierno de Chile

PROGRAMA DE TRABAJO CULTURAL

1. ¿Cuándo firmar un contrato de trabajo?

¿Cuándo firmar un contrato de trabajo?

Se debe firmar un contrato de trabajo cuando la relación laboral incluye "subordinación y dependencia", con horarios y tareas controladas por el empleador.

El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo que debe ser cumplido:

- Lugar y fecha del contrato.
- Identificación de las partes: debe incluir los datos completos del empleador y del trabajador, como nombres, domicilios, RUT y correos electrónicos.
- Descripción de la naturaleza de los servicios: detalle claro de las funciones, labores o tareas que el trabajador debe realizar.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo: existen reglas especiales sobre trabajadores de las artes y las culturas respecto a la jornada laboral. Ver Art. 145-C del Código del Trabajo: la jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas. Ver Art. 145-C. Están exceptuados del descanso dominical y días festivos, pero el empleador debe otorgar, en tales casos, un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días.
- Plazo del contrato: Puede ser indefinido, por obra o faena, o a plazo.

Existen reglas especiales sobre trabajadores de las artes y las culturas respecto al plazo del contrato. Ver art. 145-B. Pueden ser contratos por una o más funciones, por obra, por temporada y por proyecto.

Ver más:
Portal de la Dirección del Trabajo.

2. ¿Qué se entiende por “subordinación y dependencia”?

La “subordinación o dependencia” se refiere a que el trabajador está sujeto, en el desarrollo de sus labores, a las condiciones y reglas establecidas por el empleador. Esto implica que el trabajador tiene la obligación constante y estable de cumplir con las órdenes del empleador y acatarlas.

En otras palabras, el empleador tiene la autoridad para dirigir, supervisar y controlar el trabajo realizado por el empleado, así como el derecho de finalizar la relación laboral si existe una causa justificada para ello.

Ver más:
Artículo 7 del Código del Trabajo

3. ¿Cuál es la diferencia entre la prestación de servicios con boleta de honorarios y con contrato de trabajo?

Según el Código del Trabajo (2025), un contrato de trabajo implica una relación de "subordinación y dependencia" del trabajador hacia el empleador, quien define las condiciones de trabajo, incluyendo horarios y tareas, entre otros aspectos. Conlleva derechos laborales como jornada laboral, vacaciones, permisos pagados para distintas acciones de promoción de salud y de conciliación de la vida familiar y personal, indemnizaciones por término de los servicios, y aportes a la seguridad social.

En cambio, mediante una boleta de honorarios, se presta un servicio de manera independiente, sin "subordinación ni dependencia", y el trabajador es responsable de sus propias cotizaciones previsionales y tributarias. De acuerdo con el Art. 7° del Código del Trabajo, el concepto clave para distinguir entre uno y otro caso es la "subordinación y dependencia". Si en los hechos se prestan servicios bajo estas condiciones, prima la realidad, y se entenderá que hay un contrato de trabajo, aunque los documentos escritos digan que se trata de una relación a honorarios.

Cabe destacar que el contrato de trabajo se rige por el código del trabajo y el contrato a honorarios por la legislación en materia civil.

Ver más

Derechos de las personas contratadas a honorarios DT.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
Gobierno de Chile

PROGRAMA DE TRABAJO CULTURAL

4. ¿Cuándo procede un contrato de prestación de servicios?

Un contrato de prestación de servicios (boleta de honorarios) es adecuado para trabajos realizados de manera independiente, sin condiciones de subordinación. No es indispensable firmar un contrato por escrito, bastando el acuerdo de voluntades entre prestador del servicio y cliente.

En cualquier caso, el prestador del servicio siempre estará obligado a emitir la respectiva boleta de honorarios, aun a pesar de que no exista contrato escrito.

Ver más:
Instructivo para la contratación de trabajadores artes del espectáculo

5. ¿Cuándo se debe pagar la remuneración a las personas con contrato de trabajo y a las personas con contratos a honorarios?

Tratándose de los trabajadores dependientes las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En cambio, para los trabajadores independientes, los pagos se deberán realizar con la periodicidad que hayan acordado las partes. Si bien se ha dicho que no es indispensable firmar un contrato escrito, siendo igualmente válido el acuerdo verbal, siempre es recomendable escriturar los acuerdos. De este modo, habrá certeza sobre las condiciones, fecha y periodicidad de los pagos.

Si quien contrata los servicios no pague por ellos, el prestador puede presentar la respectiva acción de cobro de pesos en los tribunales de justicia, con fundamento en el incumplimiento contractual del cliente.

Ver más:
Periodicidad de pago en artes y espectáculos

6. ¿Qué obligaciones deben cumplir los empleadores al contratar trabajadores dependientes en Chile?

Cuando se contratan trabajadores en Chile, es imprescindible cumplir con las obligaciones laborales y tributarias establecidas en la normativa vigente. Estas incluyen:

- Contrato de trabajo: Es obligatorio formalizar un contrato de trabajo, ya sea a plazo fijo o indefinido, estableciendo de manera clara las condiciones pactadas entre las partes (salario, horario, funciones, duración del contrato, entre otras).
- Cotizaciones previsionales: El empleador debe retener y pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social del trabajador, incluyendo aportes a la AFP, salud (Fonasa o Isapre), seguro de cesantía y, en algunos casos, otros seguros obligatorios.
- Jornada laboral: Se debe respetar la jornada laboral máxima permitida por ley, que en términos generales es de 44 horas semanales, salvo excepciones. También es obligatorio el pago de horas extras cuando corresponda.
- Descansos y feriados: Los empleadores deben garantizar los descansos legales, incluyendo el descanso semanal, los feriados irrenunciables y las pausas dentro de la jornada, según la normativa laboral.
- Remuneración y pago oportuno: El empleador tiene la obligación de pagar el sueldo en la fecha acordada, incluyendo todas las asignaciones y beneficios legales que correspondan.
- Protección y seguridad laboral: Se debe garantizar un ambiente de trabajo seguro, cumpliendo con la normativa de higiene y seguridad laboral, incluyendo la afiliación del trabajador a una mutualidad de seguridad.
- Registro y fiscalización: Es obligatorio registrar al trabajador en el sistema previsional y cumplir con las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo y otros organismos competentes.

El incumplimiento de estas obligaciones puede generar sanciones, multas y otros efectos legales para el empleador.

7. ¿Qué obligaciones deben cumplir los empleadores al contratar trabajadores independientes en Chile?

En Chile, los trabajadores independientes prestan servicios bajo la modalidad de honorarios, sin una relación de "subordinación y dependencia". Sin embargo, quienes los contraten deben cumplir con ciertas obligaciones legales y tributarias, entre ellas:

- Formalización del servicio: Aunque no es obligatorio un contrato de trabajo, se recomienda formalizar la relación mediante un contrato de prestación de servicios o emitir una orden de compra en el caso de instituciones públicas.
- Emisión de boleta de honorarios: El trabajador independiente debe emitir una boleta de honorarios electrónica a su contratante, en la cual se aplica la retención de impuestos correspondiente.
- Retención del impuesto: Si el contratante es una empresa o persona jurídica, debe retener y declarar ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) el 14,5% del monto bruto de la boleta de honorarios (porcentaje vigente en 2025).
- Pago de cotizaciones previsionales: Desde 2019, los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios están obligados a cotizar para su seguridad social. El empleador no tiene la obligación de realizar este pago, pero debe informar al trabajador sobre esta obligación y asegurarse de que la retención del impuesto sea correctamente aplicada.
- Confidencialidad y propiedad intelectual: En caso de que el servicio implique la creación de contenido, diseños o desarrollo de propiedad intelectual, se recomienda estipular en un contrato los derechos de uso y confidencialidad.
- Obligaciones de seguridad: Si el trabajador independiente desempeña labores en las instalaciones del contratante, este debe velar por su seguridad, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Es importante diferenciar que los trabajadores independientes no tienen derecho a indemnización por despido, vacaciones ni beneficios asociados a un contrato de trabajo, ya que no existe un vínculo de "subordinación y dependencia".

8. ¿A que está destinado el dinero retenido de las boletas de honorarios?

Pago del impuesto a la renta

- El 14,5% retenido de cada boleta se considera un Pago Provisional Mensual (PPM) y se declara ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) mediante el Formulario 29.

    1. Al realizar la Declaración de Renta (Formulario 22) en abril del año siguiente, este monto se descuenta del impuesto total anual que el trabajador independiente debe pagar.

    2. Si el total retenido excede el impuesto a pagar, el trabajador puede solicitar la devolución de impuestos.

Pago de cotizaciones previsionales

- Desde 2019, este monto retenido se destina también al pago obligatorio de cotizaciones previsionales, lo que financia:

    3. AFP (Fondo de pensión).

    4. Salud (Fonasa o Isapre).

    5. Seguro de invalidez y sobrevivencia.

    6. Seguro de accidentes laborales.

En resumen, la retención va primero al SII y, se usa para pagar impuestos y para cubrir cotizaciones previsionales, el monto de las cotizaciones dependerá del % de cobertura que elijas.

Ver más:
Cotizaciones previsionales

9. ¿Es obligatorio pagar las cotizaciones previsionales de los trabajadores independientes?

- Aquellas personas que hayan cotizado como dependientes todos los meses del respectivo año calendario por el límite máximo imponible.
- Las y los trabajadores independientes acogidos a pensión de vejez o invalidez total.

Ver más:
SII - Cotizaciones Previsionales Obligatorias Para Trabajadores Independientes

La legislación establece que las y los trabajadores independientes que emiten boletas a honorarios (que obtengan rentas gravadas por el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta), están obligados a cotizar para pensiones, salud, Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y la Ley N° 21.063 que crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades. En el caso de la cotización para pensiones, la legislación señala que las y los trabajadores independientes que durante un año calendario ejerzan una actividad mediante la cual obtengan rentas del trabajo gravadas por el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, para lo cual emiten boleta de honorarios o reciben una boleta de prestación de servicios de terceros, están obligados a cotizar en una cuenta de capitalización individual en una administradora de fondos de pensiones (AFP) en la que ya se encuentren afiliadas o afiliados, o en la que deban afiliarse en caso no estar incorporados a una AFP con anterioridad.

- Las y los trabajadores independientes sólo están liberados de la obligación de cotizar en una AFP en los siguientes casos:
- Mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años (al 1 de enero de 2018).
- Quienes se encuentren afiliadas o afiliados a otros sistemas previsionales distintos al de AFP.
- Las y los trabajadores independientes con renta imponible anual menor a cuatro ingresos mínimos mensuales.

10. ¿Qué puedo hacer si firmé un contrato a honorarios cuando debía ser un contrato de trabajo?

Se puede presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo para que fiscalice si existe informalidad laboral. Además, se puede recurrir a los tribunales laborales para presentar una demanda donde se solicite la declaración de existencia de una relación laboral.

Para el éxito del juicio, el trabajador deberá acreditar que prestaba servicios bajo "subordinación y dependencia", para lo cual deberá presentar prueba (documentos, testigos, imágenes, etc.), que acrediten inicios de esta subordinación, tales como exigencia de uniforme, de horario, instrucciones laborales que organizan el trabajo diario y semanal, existencia de correo electrónico institucional, credenciales de trabajo, sistema sancionatorio para el prestador del servicio, mando y jerarquía de la persona que dirige el negocio, etc.

Ver más

Denuncia a un empleador que no cumple con los derechos fundamentales de la relación laboral - DT - Dirección del Trabajo

11. ¿Cómo termina el contrato de trabajo y como termina el contrato a honorarios?

El Código del Trabajo regula la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores dependientes. Según esta normativa, existen diversas causales para dar término a esta relación laboral, establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código. Estas causales pueden clasificarse en tres categorías principales: aquellas por acuerdo o condiciones naturales, por conductas del trabajador y por necesidades de la empresa.

Por otro lado, el contrato a honorarios no está regulado por el Código del Trabajo, ya que corresponde a una relación civil o comercial, y se rige por el Código Civil. El término de esta modalidad está sujeto a las condiciones estipuladas en el contrato. Por lo general, se puede finalizar por el cumplimiento del objeto del contrato, por mutuo acuerdo, por incumplimiento de alguna de las partes o por renuncia de la persona contratada. A diferencia del contrato laboral, el término de un contrato a honorarios no da derecho a indemnización, salvo que esto haya sido expresamente pactado en el acuerdo.

12. ¿Cuánto tiempo tengo para demandar desde que me despidieron?

Para demandar por despido injustificado existe un plazo de 60 días hábiles a contar de la separación. Dicho plazo se suspende si se recurre ante la Inspección del Trabajo para la realización de un comparendo de conciliación. En cualquier caso, no se puede demandar más allá de 90 días hábiles a contar de la separación del trabajador.

Para otro tipo de juicios, donde se no reclame por despido injustificado, el plazo para hacerlo es el de prescripción, regulado en el artículo 510 del Código del Trabajo:

"Art. 510. Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles. En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios. Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios. El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas".

13. Para poder acceder al subsidio por incapacidad laboral ¿Qué requisitos debo cumplir?

Para poder acceder al subsidio por incapacidad laboral debes cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con una licencia médica autorizada.
- Tener doce meses de afiliación a salud anteriores al mes en el que inicia la licencia.
- Haber enterado al menos seis meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del periodo de doce meses de afiliación a salud anterior al mes en que se inició la licencia.
- Estar al día en el pago de las cotizaciones. Para los trabajadores independientes, este requisito se entiende cumplir a partir del 1 de julio del año en que se pagaron las cotizaciones en el proceso de Operación Renta Anual y hasta el 30 de junio del año siguiente.

Ver más:

¿Qué son las Licencias Médicas? Red de protección MIDESO

Instructivo para tramitación de licencias médicas trabajador Fonasa

14. ¿Si soy independiente, tengo derecho a licencia médica?

Los trabajadores independientes en Chile tienen derecho a licencias médicas siempre que estén cotizando en el sistema de salud. Desde 2018, los trabajadores a honorarios están obligados a cotizar para salud y pensiones, lo que les da derecho a licencias médicas. Sin embargo, es importante que estés al día con tus cotizaciones para acceder a este beneficio.

Ver más:
Preguntas frecuentes, Subsecretaria se Previsión Social

15. ¿Cómo tramitar una licencia médica si eres trabajador independiente?

Para tramitar la licencia médica, debes completar el formulario de licencia entregado por el profesional médico con tus antecedentes personales, laborales y previsionales y luego remitir al COMPIN, si tu sistema de salud es FONASA, o bien, en la ISAPRE respectiva.

Ver más:
Manual de tramitación de licencias médicas para independientes Emed

16. ¿Que regula la ley 19.889, sobre las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos?

La Ley N° 19.889 de Chile regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos. Agrega un nuevo capítulo al Código del Trabajo, titulado "Del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos" (Artículos 145-A y siguientes al Código del Trabajo).

Las actividades que regula la Ley N°19.889 son aquellas realizadas por trabajadores que se dedican a las artes y espectáculos. Se consideran trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, los siguientes:

- Actores; de teatro, radio, cine, internet o televisión
- Folkloristas
- Artistas circenses
- Animadores de Marionetas y títeres
- Coreógrafos o 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 y compositores

En general aquellas personas que teniendo alguna de las calidades anotadas u otras similares, trabajen en establecimientos de comunicación u otros recintos 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, es decir, cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Ver más:
Preguntas frecuentes Dirección del Trabajo
Biblioteca del Congreso Nacional Ley 19.889

17. ¿Cuál es la duración de los contratos de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos de acuerdo a la Ley N°19.889?

Los contratos de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos pueden pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada y por proyecto. Cabe destacar que los contratos de trabajo de duración indefinida se rigen por las normas comunes previstas en el Código del Trabajo.

Ver más
Preguntas frecuentes Portal Dirección del Trabajo

18. ¿Cómo se determina la jornada de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos?

La jornada ordinaria diaria de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos, no puede exceder de 10 horas. Dichos trabajadores no se encuentran afectos al límite de la jornada ordinaria máxima de 44 horas semanales (Artículo 145-C del código del trabajo)

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

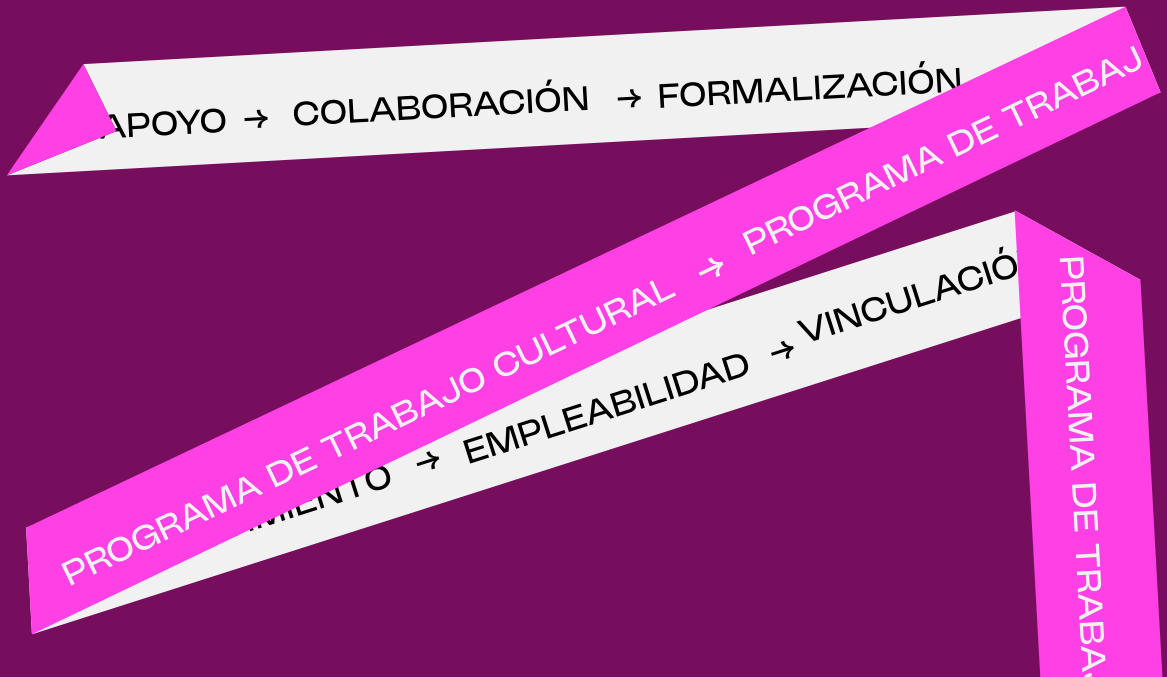
Respecto al derecho al descanso semanal, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos, lo que implica que pueden acordar trabajar tales días, teniendo derecho a descansos compensatorios por cada domingo y festivos laborados. Tales descansos compensatorios deben comenzar a más tardar 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 (Artículo 145-D del código del trabajo)

Si se acumula más de un día de descanso compensatorio en la semana, esto es, si el dependiente ha laborado uno o más días festivos, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración (con recargo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria) de los días de descanso que excedan de uno.

Ver más
¿Los trabajadores de artes y espectáculos tienen derecho al descanso semanal?
¿Cómo se determina la jornada de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos?

Gobierno de Chile
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

PROGRAMA DE TRABAJO CULTURAL


PROGRAMA DE TRABAJO CULTURAL → PROGRAMA DE TRABAJ
APOYO → COLABORACIÓN → FORMALIZACIÓN
MIENTO → EMPLEABILIDAD → VINCULACIÓ
PROGRAMA DE TRABA

PROGRAMA DE TRABAJO CU
NCULACIÓN → EMPLEABILIDAD →
PROGRAMA DE TRABAJO → PROGRAMA DE TRABAJO
FORMALIZACIÓN → COLABORACIÓN