



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.188758 - 2025

84

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajadores de las artes y espectáculos, jornada, jornada extraordinaria, remuneraciones.

RESUMEN:

Los trabajadores que se desempeñan como proyecciónistas y taquilleros en la Corporación Cultural Arte Alameda, no cumplen con los requisitos exigidos para ser categorizados como trabajadores de las artes y espectáculos, por lo que en materia de jornada, y en particular como debe ser el pago de remuneraciones devengadas por las labores desempeñadas en días feriados y en jornada extraordinaria, se les debe aplicar las normas comunes dispuestas en el Libro I, Título I, Capítulo IV, Párrafos I, II y IV del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 07.01.2026 y 02.12.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Correo electrónico de 21.07.2025 [REDACTED] Administradora Corporación Cultural Arte Alameda;
- 3) Correo electrónico de 28.11.2025, abogado Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 4) Ordinario N°1322-30610/2025 de 04.07.2025, de Inspector Jefa ICT Santiago Oriente;
- 5) Presentación de 04.07.2025 [REDACTED] Directora Corporación Cultural Arte Alameda.

SANTIAGO,

03 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

[REDACTED]
DIRECTORA CORPORACIÓN CULTURAL ARTE ALAMEDA.
[REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 5), complementada con correo electrónico de antecedente 2), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento para determinar si los trabajadores que se desempeñan en los cargos proyecciónista y taquillero en la Corporación Cultural Arte Alameda se encuentran regidos por el contrato especial que “*Regula las Condiciones de Trabajo y Contratación de los Trabajadores de Artes y Espectáculos*” dispuesto en el Capítulo IV, del Título II, del Libro I del Código del Trabajo.

En particular los requirentes consultan, como se deben pagar a estos dependientes las remuneraciones devengadas por las labores desempeñadas en días feriados y en jornada extraordinaria.

Al respecto cumple con informar a usted que en atención a la consulta formulada primero debemos determinar a que tipo de trabajadores se les aplica la normativa dispuesta en el artículo 145-A y siguientes del Código del Trabajo, que en su inciso 1º, establece:

“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 se colige, 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 Macchiavello C., en su obra, “*Derecho del Trabajo, Teoría Jurídica y Análisis de las Actuales Normas Chilenas*”¹, 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.

¹ MACCHIAVELLO, GUIDO. 1986. Derecho del Trabajo: Teoría Jurídica y Análisis de las Actuales Normas Chilenas. Santiago. Fondo de Cultura Económica

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

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"²

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.

² Aplica Dictamen N°4679/200 de 05.11.2003

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.

Establecido lo anterior, y previo a responder la consulta realizada, es necesario determinar previamente a qué trabajadores se les aplica lo dispuesto en la normativa especial que nos ocupa, de esta manera, es preciso destacar lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 145-A del Código del Trabajo, lo siguiente:

"Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los 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, 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 del artista o del músico o donde se transmita 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:

- a) Actores, ya sea de teatro, radio, cine, internet o televisión,
- b) Folkloristas;
- c) Artistas circenses;
- d) Animadores de marionetas y títeres;
- e) Coréografos o intérpretes de danza;
- f) Cantantes;
- g) Directores y ejecutantes musicales;
- h) Escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje;
- i) 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.

Ahora bien, en cuanto a las formas de contratación, es necesario reiterar lo expuesto anteriormente, es decir, 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.

En lo que concierne a las estipulaciones mínimas que deben contener los contratos antes indicados, es necesario destacar que, para la materia en análisis, resultan aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, la prevista en el Nº5 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.

Establecido lo anterior, toca analizar las funciones por las cuales se consulta, es decir, la de proyecciónista y taquillero, para esto el requirente acompañó en antecedente 2), los contratos y anexos de los dependientes en cuestión.

1) Respecto al proyecciónista, de acuerdo con la documentación aportada por el empleador, es necesario precisar lo siguiente:

a) Funciones:

- I. Velar por la excelencia del sonido y la proyección en cada sala;
- II. Velar por la limpieza y mantención de ambas salas de proyección;
- III. Supervisar la mantención de equipos;
- IV. Supervisar los arreglos técnicos de ambas salas;
- V. Revisar de antemano cada copia en la sala a exhibir para asegurar que la función no tenga inconvenientes técnicos en la imagen, sonido o subtítulos de esta (en su duración completa);
- VI. Realizar piezas audiovisuales con los trailers de las películas a exhibirse próximamente para reproducir antes de cada función.

b) Jornada:

El trabajador tiene una jornada de 45 horas, distribuida de lunes a viernes de 14 a 23 horas con 60 minutos de descanso dentro de la jornada no imputable a esta.

c) Vigencia del contrato:

El contrato esta suscrito a plazo fijo y se acompaña una renovación también sujeta a plazo fijo.

2) En cuanto al taquillero, de acuerdo con la documentación aportada por el empleador y correo electrónico de antecedente 2), es necesario precisar lo siguiente:

a) Funciones:

- I. Cortar boletos o validar entradas antes de iniciar cada función;
- II. Asear las salas y alrededores antes y después de cada función;
- III. Realizar trámites, compras de último minuto, pagos de servicios y otras tareas asignadas por el Boletero o Administrador General;
- IV. Apoyar en tareas de esfuerzo medio que impliquen el mejoramiento de la disposición estética y la mantención óptima del espacio.

Cabe destacar que las funciones descritas por el empleador se encuentran en el correo electrónico y no en el contrato de trabajo y su anexo complementario.

b) Jornada:

El trabajador este sujeto a una jornada de 40 horas semanales, distribuidas los días martes, sábados y domingos de cada semana, y su horario comienza a las 14:00 horas y finaliza a las 22:30 horas, cabe destacar que, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo que se adjuntó, el dependiente se encuentra en la hipótesis regulada en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo.³

c) Vigencia del contrato:

El contrato tiene el carácter de indefinido.

Del análisis de las funciones que deben realizar los trabajadores por los que se consulta, forzoso resulta concluir que estas no se tratan de aquellas que el legislador consideró para regular el tipo laboral descrito en el inciso 3º del artículo 145-A y siguientes del Código del Trabajo, por lo que estos dependientes no pueden ser calificados como trabajadores de artes y espectáculos para efectos de que le sean aplicables las especiales normas laborales que regula el Capítulo IV, del Título II, del Libro I del cuerpo normativo en análisis.

De los citados antecedentes se desprende, además, que al menos un trabajador, por los que se consulta, estaría sujeto a un contrato de duración indefinida, por lo que de acuerdo con lo mandatado en la parte final del inciso 1º del artículo 145-A, tampoco podría aplicársele este tipo de regulación.

³ Artículo 38 numeral 7.-, Código del Trabajo:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:
7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N°18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades."

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumple con informar a Ud. que los trabajadores que se desempeñan como proyecciónistas y taquilleros en la Corporación Cultural Arte Alameda, no cumplen con los requisitos exigidos para ser categorizados como trabajadores de las artes y espectáculos, por lo que en materia de jornada, y en particular como debe ser el pago de remuneraciones devengadas por las labores desempeñadas en días feriados y en jornada extraordinaria, se les debe aplicar las normas comunes dispuestas en el Libro I, Título I, Capítulo IV, Párrafos I, II y IV del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza

NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S) EFE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



Q.A.
MGC/GMS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control