



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E188387 (1319) 2024

200

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA: Trabajadores de artes y espectáculos;
jornada; tiempos de traslado.

RESUMEN:

Sin perjuicio de lo señalado en el presente informe, este Servicio deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos requeridos por tratarse una consulta de carácter genérico, respecto de la cual no se ha aportado antecedente alguno.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 02.03.2026 y 03.03.2026, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 24.02.2024, [REDACTED]
- 3) Correo electrónico de 16.02.2026 y 24.02.2026, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Instrucciones de 12.08.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 5) Presentación de 19.07.2024, [REDACTED]

SANTIAGO,

06 MAR 2026

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A: [REDACTED]

Mediante antecedente 5) se ha solicitado un pronunciamiento para efectos de determinar si los tiempos de traslado que utilicen los trabajadores de artes y espectáculos para dirigirse al lugar en que desempeñan sus funciones y para regresar a su vivienda, forman parte de su jornada laboral.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

A su turno, el literal b) del artículo 5° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.

Desde tal perspectiva, la solicitud en análisis, respecto de la cual no se ha aportado antecedente alguno, no se refiere en específico a la interpretación de puntos dudosos u oscuros de alguna disposición contenida en la legislación laboral que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, por el contrario, corresponde a una consulta genérica, por la cual se pretende obtener, en abstracto, una asesoría jurídica respecto de la legislación laboral y doctrina institucional vigente.

En este aspecto, la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ordinario N°1442 de 22.11.2023, concluyó que:

(...) la solicitud de pronunciamiento no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales antes citadas. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a un examen del proyecto de Reglamento Interno elaborado por la empresa, cuestión que en definitiva es la solicitud de una asesoría jurídica, pero no de un pronunciamiento que interprete algún punto oscuro o dudoso de la normativa aplicable a un caso concreto.

En razón de lo expuesto, este Servicio deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos requeridos.

Sin perjuicio de lo anterior, se informa que la Dirección del Trabajo previamente se ha pronunciado sobre la materia consultada, entre otros, mediante el Ordinario N°5634, de 06.11.2018, conforme a lo que se expone a continuación:

El artículo 145-A del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, 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.

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, fotografié 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.

Respecto a la norma legal citada, la doctrina institucional contenida en Dictamen N° 4679/200 de 05.11.2003 sostiene que, para la aplicación de la legislación especial sobre trabajadores de artes y espectáculos, se precisa el cumplimiento de los siguientes supuestos:

a.- Que la prestación de servicios se realice bajo subordinación y dependencia, y

b.- Que el vínculo contractual tenga una subsistencia limitada en el tiempo.

Luego, se debe considerar que el artículo 145-F, del mismo cuerpo legal, regula la situación en que la prestación de servicios deba efectuarse en una ciudad distinta a la del domicilio del trabajador, pero solo, en cuanto a la obligación del empleador referida a proveer el traslado, alimentación y alojamiento, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Ahora bien, tratándose del régimen de jornada aplicable, se desprende de los artículos 145-C y 145-D del Código del Trabajo, que los trabajadores de artes y espectáculos se someten a las siguientes reglas:

i.- No resulta aplicable el límite de jornada semanal contemplado en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, y

ii.- Se exceptúan del descanso en domingo y festivos.

Expuesto lo anterior, para los efectos de dar respuesta a lo consultado, se deberá recurrir a las normas generales sobre jornada de trabajo, en particular, a lo dispuesto en el artículo 21, que dispone:

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Sobre el particular, este Servicio mediante Dictamen N°1907/91 de 14.03.1995, ha precisado que se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador, como también, el lapso en que permanece sin realizar labor, siempre que concurren las siguientes condiciones: a) que se encuentre a disposición del empleador, y b) que la inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

El mismo pronunciamiento seguidamente informa que la regla de carácter excepcional que consagra el inciso 2°, o de la jornada pasiva, rige solo en el caso que la inactividad laboral del trabajador originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada de trabajo, según el concepto definido en el inciso 1° de la misma norma, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

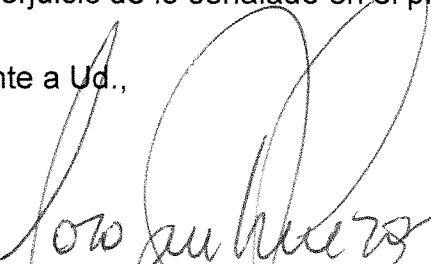
Conforme a dicho sentido interpretativo, la doctrina institucional relativa al tiempo destinado al traslado de trabajadores se ha manifestado en diversos pronunciamientos jurídicos, en el sentido que, no resulta jurídicamente procedente considerar como trabajado el lapso utilizado para ir y volver a las faenas, aun cuando ese traslado se realice por medio proporcionado por el mismo empleador (Dictámenes N°1592/96 de 2002, N°3536/261 de 2000).

Considerando todo lo expuesto, el Ordinario N°5634, de 06.11.2018, determinó que:

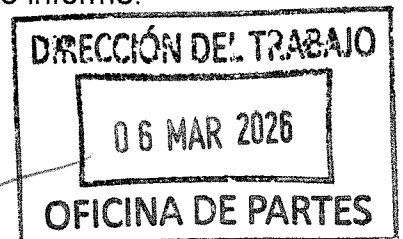
(...) tratándose de los trabajadores de artes y espectáculos que deben prestar servicios en una ciudad distinta a la de su domicilio, si bien el empleador está obligado a otorgar los medios para su traslado en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, el tiempo destinado a dicho desplazamiento no constituye jornada de trabajo.

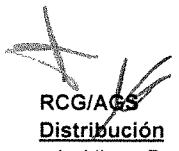
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica, respecto de la cual no se ha aportado antecedente alguno, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S) FE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RCG/ACS
Distribución

- Jurídico - Partes - Control