

Regulaciones Laborales

AHORA
CULTURA

cultura.gob.cl





Manual Regulaciones Laborales

Ministra de las Culturas, las Artes y el Patrimonio:

Consuelo Valdés Chadwick

Subsecretario de las Culturas y las Artes:

Juan Carlos Silva Aldunate

Jefa del Departamento de Fomento:

Claudia Gutiérrez Carrosa

Secretaria Ejecutiva Economía Creativa:

Carolina Pereira Castro

Asesora Jurídica Legislativa Gabinete Ministra:

Tatiana Larredonda Mocarquer

Coordinador de Sostenibilidad, Secretaría Ejecutiva de Economía Creativa:

Cristóbal Tagle Domínguez

Instituciones colaboradoras:

Servicio de Impuestos Internos

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Desarrollo de contenidos:

Fundación para el Desarrollo de la Economía y la Industria Creativa
Santiago Creativo

Diseño y diagramación:

Fundación para el Desarrollo de la Economía y la Industria Creativa
Santiago Creativo

CONTENIDOS

- 05 I. Introducción
- 07 II. Contrato laboral
- 14 III. Trabajadores a honorarios
- 26 IV. Regulación especial para
trabajadores dependientes del
arte y espectáculo (ley 19.889)

I. Introducción

Condiciones laborales y de seguridad social de los trabajadores de la cultura



Mejorar las condiciones laborales y de seguridad social de trabajadoras y trabajadores de las culturas, las artes y el patrimonio también es posible si conocemos mejor las herramientas que nos entrega la ley en materia laboral y de seguridad social.

El desconocimiento o poco uso de estas herramientas puede deberse a que suelen parecer muy lejanas o áridas. Por ello, en este manual buscamos explicar de forma simple, cercana y didáctica ¿Cuáles son las reglas que rigen para los trabajadoras/es dependientes y cuáles para los independientes?; ¿Qué tipos de contrato existen?; ¿Cómo funcionan los sistemas de seguridad social?; ¿Cuáles son las normas especiales establecidas para los trabajadores dependientes de las artes y espectáculos según la Ley N°19.889?

Relación Laboral

En Chile contamos con el Código del Trabajo que es un documento legal que contiene una serie de normas y principios jurídicos, que regula la relación laboral entre trabajador y empleador.

En una relación laboral se vinculan diversos actores, entre los que destacan las siguientes figuras que pueden relacionarse entre sí. Para tener mayor claridad, el Código del Trabajo, en su art. 3 los define como:

Empleador

Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Regulado por el Código del Trabajo.



Trabajador

Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Regulado por el Código del Trabajo.

Prestador de servicios

Aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

Regulado por el Código Civil.

En el sector cultural, la mayoría de los trabajadores tienen la condición de **prestador de servicios.**

II. Contrato laboral

La relación laboral se formaliza a través de un contrato de trabajo. Según el artículo 6 del Código del Trabajo, existen diferentes tipos de contratos:



El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador. El contrato colectivo es celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Contrato individual

En el caso del contrato individual, el Código del Trabajo en su art.7 lo define como:

“Convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste (el trabajador) a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél (el empleador), a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Contrato colectivo

Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Relación de subordinación y dependencia

La dependencia y subordinación es un elemento distintivo de la existencia de un contrato de trabajo versus el contrato honorarios, comercial, etc. Si existe subordinación y dependencia se presume que existe contrato de trabajo, y por ende, una relación laboral regida por el Código del Trabajo.

Para ayudarte a identificar qué elementos dan señales de que estás en una relación de subordinación y dependencia son:

- Continuidad de los servicios prestados.
- La obligación de asistencia del trabajador o el cumplimiento de horario.
- La supervigilancia en el desempeño de las funciones.
- La necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado.
- La obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador.

Elementos que deben tener los contratos

Recuerda que un contrato es un acuerdo firmado entre un trabajador y un empleador, donde se establecen las obligaciones y derechos que se deben dar en esta relación contractual.

Los contratos deben contener al menos los siguientes datos, de acuerdo al artículo 10 del Código del Trabajo:

-
- Especificar los nombres de las personas, instituciones o empresas involucradas en el contrato.
 - Lugar y fecha del contrato.
 - Indicar la nacionalidad; domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes si la tuvieren; fecha de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador.
 - Plazo del contrato.
 - Señalar la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
 - Podrá indicar dos o más funciones específicas que sean alternativas o complementarias.
 - Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
 - Demás pactos que acordaren las partes.

Tipos de contrato

Como se indicó anteriormente, existen diversos tipos de contratos de trabajo: contratos individuales y colectivos. Sin perjuicio de lo anterior, también existen otras categorías contractuales conforme a diversos criterios, por ejemplo, según la jornada, duración del contrato, especiales condiciones del trabajo prestado, entre otros. Los tipos de contrato más comunes son los siguientes:

Contrato de trabajo a plazo fijo



Este es un tipo de contrato que tiene una duración determinada y que no puede exceder de un año. Sin embargo, puede tener una extensión máxima de dos años al tratarse de personas que tengan un cargo gerencial o que posean un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Estado.

Sin perjuicio de lo anterior, los contratos de trabajo a plazo fijo se transformarán en indefinidos, en caso de que se cumplan las condiciones señaladas en los siguientes tipos de contratos.

Contrato de trabajo a plazo indefinido

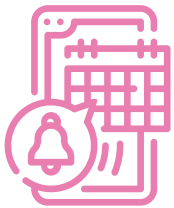


En este tipo de contrato se establece que su vigencia será indefinida, es decir, no existirá un plazo fijo para finalizar la relación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, incluso si los contratos establecen un plazo fijo, pasarán a ser indefinidos en los siguientes casos:

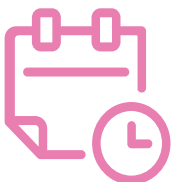
- a) Que el trabajador continúe prestando servicios para el empleador con su conocimiento después de la fecha de término pactada.
- b) Cuando el contrato a plazo fijo se renueva por segunda vez.
- c) Cuando el trabajador ha prestado servicios discontinuos para un mismo empleador en virtud de 2 o más contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses.

Contrato de trabajo por obra o faena



Como lo dice su nombre, en este contrato el trabajador se obliga con el empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada -en su inicio y su término- y cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de dicha obra. Si el trabajador es contratado para realizar un proyecto determinado, el contrato finalizará al momento de terminar dicha obra que fue delimitada en el contrato de trabajo, así por ejemplo si la obra que debe realizar el trabajador es por un proyecto determinado, el contrato finaliza al momento de terminar su última actividad.

Contrato de trabajo a tiempo parcial o part time



Este es un tipo de contrato en que el trabajador ha sido contratado para prestar servicios por máximo 30 horas semanales, es decir, con una jornada parcial o **part time**.

Se podrán pactar diferentes alternativas de distribución de jornada, sin perjuicio de lo anterior, la jornada no podrá superar las 10 horas diarias (interrumpida por 30 a 60 minutos de colación).

Para tener presente...



Si se analiza el tipo de contrato que tienen los trabajadores de la cultura en general, más allá de si se trata de una labor relacionada con su actividad artística o no, se evidencia una importante inestabilidad puesto que las personas sin contrato o con contrato a honorarios, suman el 72,4% del total. Quienes tienen algún tipo de contrato más estable suman sólo el 27,6%, lo que muestra una gran diferencia con la situación general de los trabajadores en Chile, donde el 58,1% de la fuerza laboral cuenta con un contrato escrito (INE, 2014).

III. Trabajadores a honorarios

Contrato a honorarios

Los contratos de trabajo a honorarios no se rigen por las reglas del Código del Trabajo, en estos casos estamos en presencia de un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales, regulado por el Código Civil. En consecuencia, los beneficios a que tienen derecho las personas contratadas a honorarios serán aquellos que las partes hayan convenido en el respectivo contrato de prestación de servicios.

El contrato a honorarios se caracteriza por:



La persona desarrolla su actividad en forma absolutamente independiente.

La persona presta sus servicios a título de asesoría, consulta por un trabajo, obra, estudio, proyecto o función determinada.

No recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo.

La persona contratada a honorarios, no está obligada a asistir regularmente a la empresa ni al cumplimiento de un horario fijo de trabajo, trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua.



De lo expresado se desprende que:

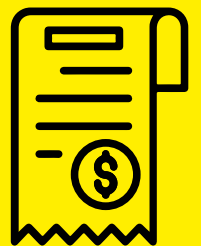
Contrato de trabajo

Existe vínculo de subordinación o dependencia.

Contrato a honorarios

No existe vínculo de subordinación o dependencia.

Asimismo, en el contrato a honorarios no existe el pago de una remuneración sino de un honorario, con la obligación de emitir el prestador del servicio una **Boleta de Honorarios**, documento para efectos tributarios.

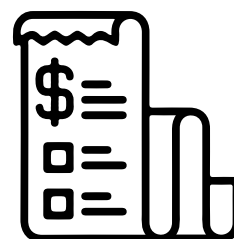


Boletas de honorarios

1° Enero

Comienza a regir la obligación de cotizar para las personas trabajadoras independientes que emiten boletas a honorarios.

2018



Febrero

Se dictó la ley N°21.190 para efectuar algunas correcciones al modelo de pago.

Abril

Se materializó durante la Operación Renta, el primer pago de cotizaciones previsionales para los trabajadores que emiten boletas de honorarios.

2019

2020

Abril

Se realizó el segundo pago de cotizaciones previsionales de estos trabajadores.

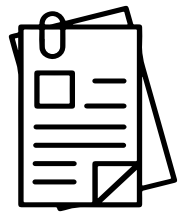
Abril

Se realizó el tercer pago de cotizaciones previsionales a los trabajadores que emiten boletas de honorarios.

2021

Sobre las cotizaciones y boletas de honorarios

En Chile, la declaración de impuestos a la renta se realiza en el mes de abril de cada año más conocida como **Operación Renta** que corresponde al porcentaje retenido de las boletas de honorarios del año anterior.



Por ejemplo

Uno paga cotizaciones por los ingresos percibidos durante el año anterior, en la Operación Renta 2019, se pagaron cotizaciones por las boletas emitidas el año 2018, y en la Operación Renta del año 2020, se pagaron por los ingresos del año 2019.

Operación Renta abril 2019

Pago cotizaciones por las boletas emitidas hasta el 31 de diciembre del año 2018.

Operación Renta abril 2020

Pago cotizaciones por las boletas emitidas hasta el 31 de diciembre del año 2019.

El ingreso imponible corresponde al 80%

Del total de ingresos percibidos durante el año calendario desde el primero de enero hasta el 31 de diciembre.

Se cotiza en base a un ingreso mínimo imponible y tope de cotizaciones, en este caso son los siguientes:

Tope mínimo anual de obligación

5 ingresos imponibles.

Tope máximo imponible anual bajo obligatoriedad de cotización

950,4 UF (79,2 UF x 12).

Las cotizaciones previsionales se financian con la devolución de impuestos, por lo tanto, considerando que el 10% de retención no cubre la totalidad de cotizaciones previsionales, la norma incrementa de manera gradual la retención para impuestos hasta alcanzar un 17% en 2028.

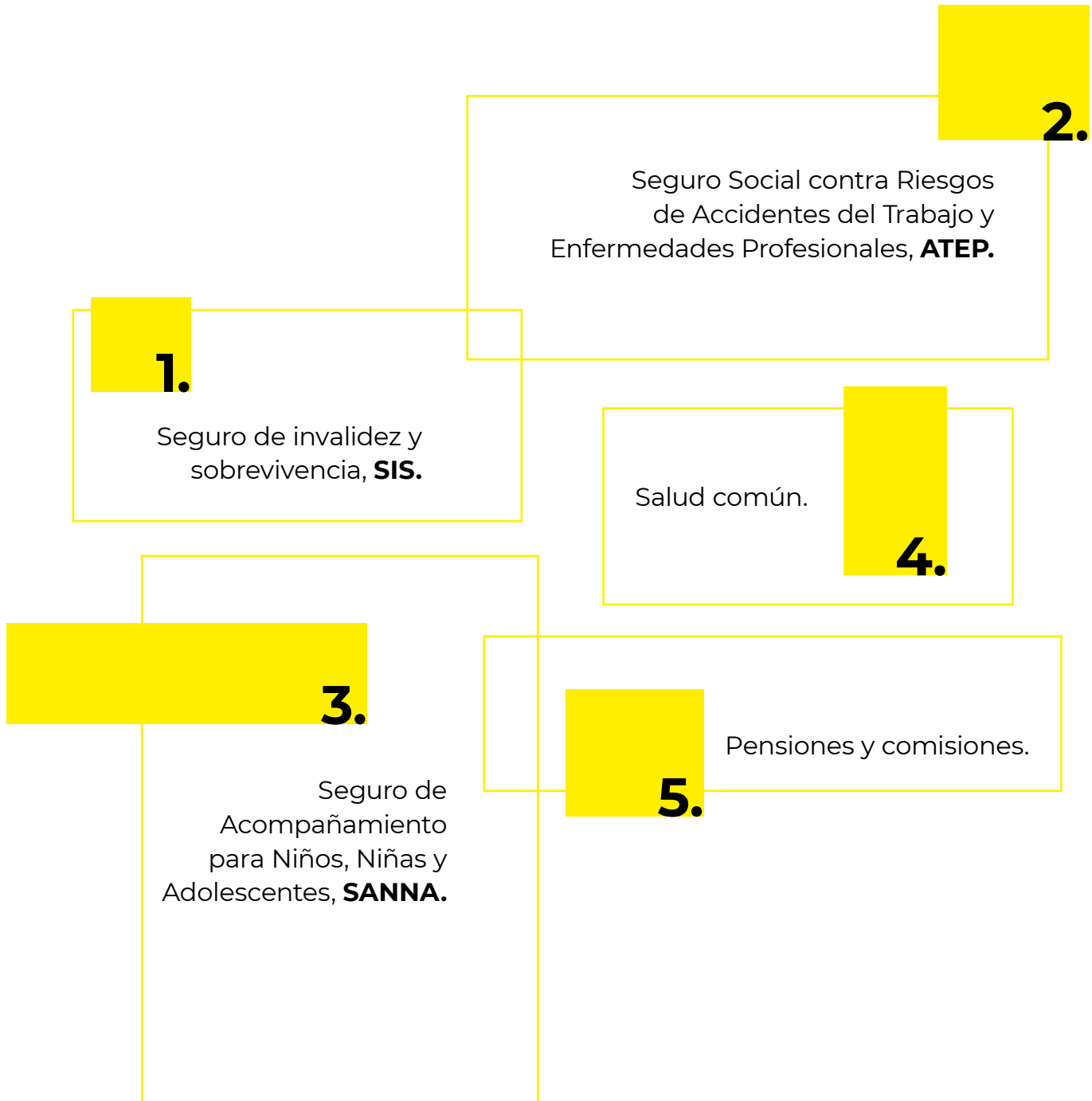
Aumento de retenciones de honorarios

Es muy importante conocer la manera en que irá aumentando la retención de honorarios que se aplicará cada vez que hagamos una boleta. Para mayor claridad, este es el cuadro de aumento hasta el 2028:

Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Incremento	-	-	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	0,75%	1%
Total, retención	10%	10%	10,75%	11,5%	12,25%	13%	13,75%	14,5%	15,25%	16%	17%

Destino del aumento de retenciones

Con los montos retenidos, se pagan las cotizaciones en el siguiente orden de prelación:



Tipos de coberturas

Es muy común que cuando se hace la declaración de impuestos, te pregunten si optas a la Cobertura Total o Cobertura Parcial, pero qué significan estas opciones:

Cobertura Total

100% de la retención de impuestos

se destina al pago de cotizaciones.

No hay devolución de impuestos.

El trabajador obtiene coberturas por el 100% de su ingreso imponible.



Por ejemplo

La totalidad del pago del subsidio por incapacidad o licencia médica que el trabajador requiera.

Cobertura Parcial

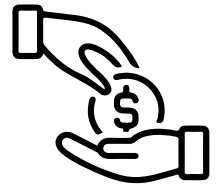
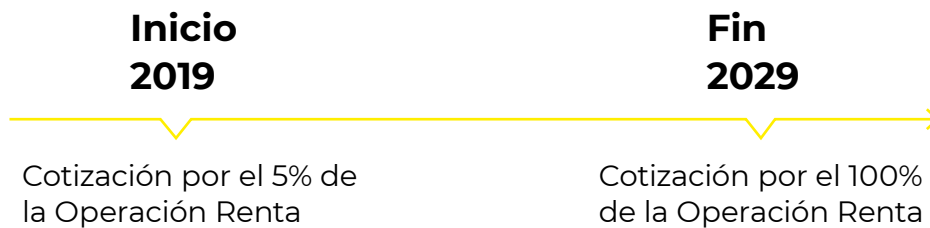
Sólo un porcentaje de la retención de impuestos

se destina al pago de cotizaciones.

Consiste en que quienes no estén en condiciones de destinar el total de su retención al pago de cotizaciones previsionales pueden hacerlo por un monto menor.

Sí hay devolución de impuestos.

Este porcentaje de alternativa transitoria irá en aumento de forma gradual por un periodo de 9 años:



Por ejemplo

En la Operación Renta del año 2021, quienes optaron por cotizar por menos para salud y pensiones, lo hicieron por una renta imponible equivalente al 27%.

A continuación, la gradualidad de base de cálculo para cotización con la alternativa transitoria:

Año Operación Renta	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
% Renta Imponible	5%	17%	27%	37%	47%	57%	70%	80%	90%	100%

Operación Renta 2019

Personas independientes que opten por alternativa parcial **cotizaron el 5%** de su remuneración imponible para salud y pensiones parciales, manteniendo parte de su devolución de impuestos.

Operación Renta 2020

Personas independientes que opten por alternativa parcial **cotizaron el 17%** de su remuneración imponible para salud y pensiones parciales, manteniendo parte de su devolución de impuestos.

Operación Renta 2021

Personas independientes que opten por alternativa parcial **cotizaron el 27%** de su remuneración imponible para salud y pensiones parciales, manteniendo parte de su devolución de impuestos.

Cotizaciones si eres independiente

¿Por qué es importante pagar las cotizaciones, si eres trabajador independiente? El objetivo de pagar con las retenciones las cotizaciones previsionales, permite que las personas independientes accedan a los mismos beneficios que las personas que tienen calidad de trabajador dependiente.

Beneficios con pago de Cotizaciones como independiente:



- Cobertura del Seguro de invalidez y sobrevivencia.
- Cobertura del Seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Cobertura del Seguro ley SANNA ante enfermedad grave de un hijo o hija.
- Cobertura en atención médica (ambulatoria y hospitalaria), licencia médica, subsidios de Incapacidad Laboral, subsidio prenatal, postnatal parental y acceso a salud en modalidad libre elección, ya sea a través de FONASA o ISAPRES.
- Cobertura del sistema de pensiones.
- Otros beneficios previsionales como derecho a asignación familiar y la posibilidad de afiliarse a una caja de compensación.

Personas exentas de la obligación de cotizar a través de la Operación Renta

Quedan exentos de la obligación de cotizar a través de la Operación Renta, los/as trabajadores/as independientes que emiten boletas de honorarios que:

Estarán excluidos de cotizar los trabajadores independientes que se encuentren afiliados a algunas de las instituciones de previsión del régimen antiguo administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS); o estén afiliados a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA); o a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA).

Las personas que tuvieran al 1° de enero de 2018, 55 años o más en el caso de los hombres y 50 años o más en el caso de las mujeres.

También aquellas personas que la suma de sus honorarios brutos anuales sea inferior a cinco ingresos mínimos.

Cabe destacar que:

Ambos grupos, si desean, pueden cotizar de manera voluntaria mensual y con ello, obtener mes a mes las coberturas anteriormente descritas.

IV. Regulación especial para trabajadores dependientes del arte y espectáculo (ley 19.889)

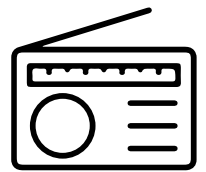
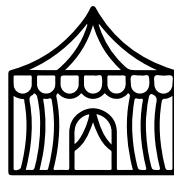
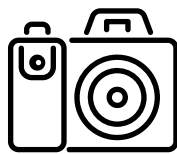
El 16 de agosto del año 2003 se promulgó la ley 19.889 que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos y cuyas normas se encuentran actualmente contenidas en los artículos 145-A y siguientes del Código del Trabajo.

La ley 19.889 beneficia entre otros 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.

Además, en el art. 145-A se agregan las siguientes

personas: 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 o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin para obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

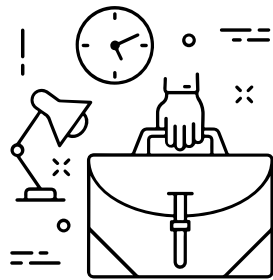


Aspectos que regula esta ley



En este capítulo te presentaremos las características que deben tener estos tipos de contratos y los aspectos positivos que regula entre trabajador y empleador.

Características de este tipo de contratación



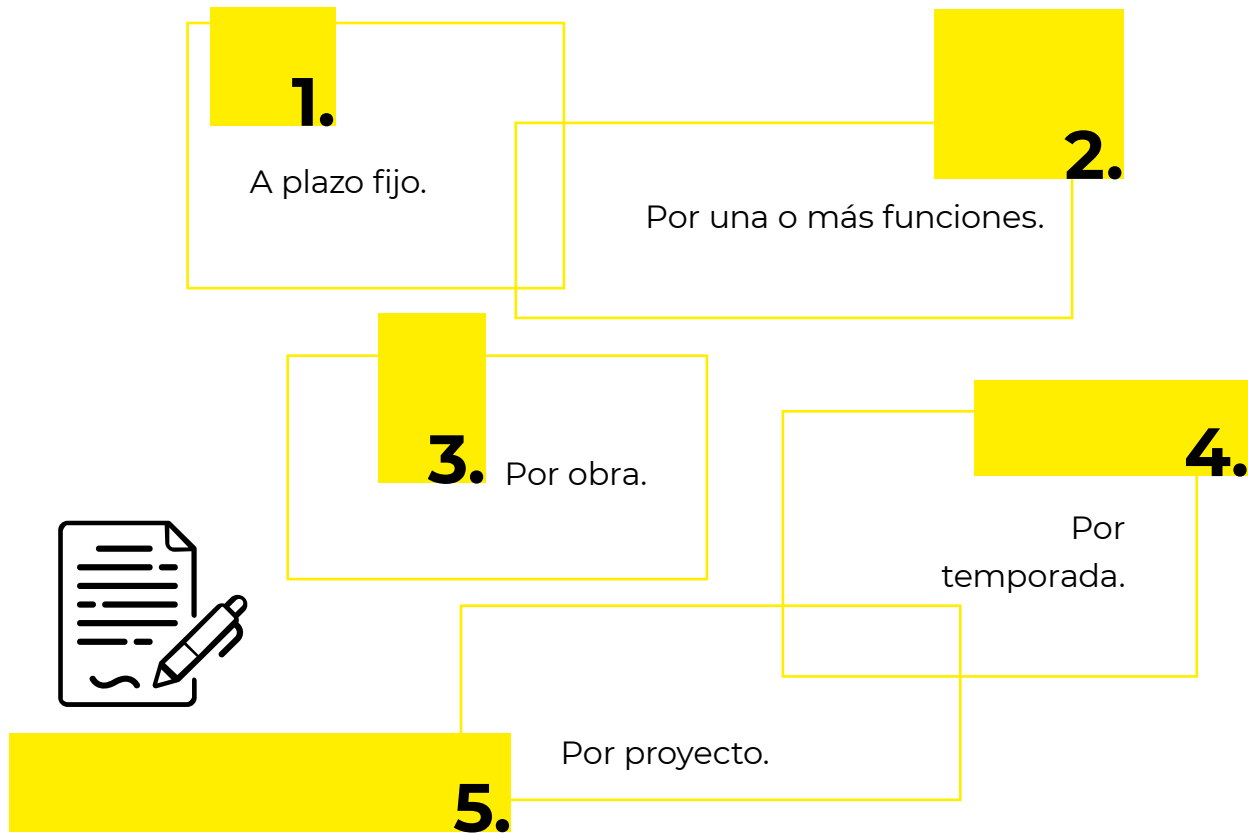
a. Que la relación de trabajo que une a los señalados trabajadores con su empleador se realice bajo vínculo de subordinación o dependencia respecto de éste.

b. Que dicha relación tenga una duración determinada.

c. Que se trate de trabajadores de artes y espectáculos.

Tipos de contrato

En este ámbito pueden existir los siguientes tipos de contratos:



Jornadas laborales:

- En este tipo de contrataciones no se aplica la jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales.
- Sin embargo, la jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 10 horas.
- 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.

Formas de pagos a los servicios de un trabajador o trabajadora



Contratos inferiores a 30 días

No podrán exceder la fecha de término del contrato.

Contratos superiores a 30 días

Por regla general no podrán exceder de un mes.

Para calcular el pago de los servicios de un trabajador bajo esta modalidad de contratación se debe considerar:

10%

Pago de previsión

7%

Salud
(ISAPRE/
FONASA)

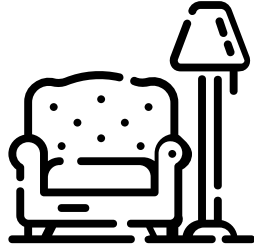
3%

Seguro de cesantía

1,53%

Accidentes del trabajo

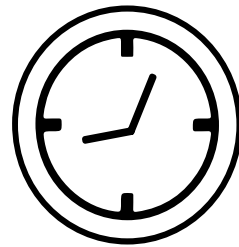
Tiempos de descanso



Se encuentran exceptuados de descanso en domingos y festivos.

Pero tienen derecho a descanso compensatorio, el cual tendrá una duración de 33 horas continuas desde las 21:00 horas del día anterior hasta las 06:00 horas del día siguiente.

Y finalmente, si se acumula más de un día de descanso a la semana se puede acordar una especial forma de distribución en lo que exceda de un día. En caso de pagarse, debe ser como horas extraordinarias.



Traslados

En el caso de los traslados el empleador debe procurar las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan ejecutar sus labores en ciudades distintas a las que residan.

En el artículo 145-F de la ley 19.889 se indica lo siguiente:

“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”.

Por su parte, el empleador debe resguardar el derecho a la participación en ensayos y actividades preparatorias de los proyectos u obras artísticas, así lo indica el Artículo 145 - J de la misma ley:

“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 sus actividades artísticas”.

Uso de imagen y derechos de propiedad intelectual

Sobre el uso y explotación de la imagen de los trabajadores de las artes y espectáculos, el artículo 145-I Código del Trabajo menciona:

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.

En el caso de los derechos de propiedad intelectual de los trabajadores de las culturas y las artes, es importante indicar que los derechos de propiedad intelectual que consagra la Ley N°17.336, se encuentran expresamente garantizados en el artículo 145 K del Código del Trabajo, que incorpora la Ley N°19.889.

Diferencias en los tipos de contratos

Les compartimos un cuadro realizado por Sindicato de Actores y Actrices de Chile (SIDARTE, 2020) publicado en su web, que permite identificar y comparar las distintas características de los tipos de contratos existentes, estas son:

Contrato a honorarios Contrato de trabajo artes y espectáculos		
Está regulado en el Código Civil.	Está regulado en el Código del Trabajo.	Está regulado en el Código del Trabajo (art. 145-A y ss).
No puede haber subordinación ni dependencia. Se trata de una prestación de servicios en condiciones de autonomía y sin supervisión.	Implica subordinación o dependencia.	Implica subordinación o dependencia enmarcadas en el sector artístico para ocupaciones artísticas y técnicas.
Comienza 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, documenta con liquidación de sueldo.	Empleador retiene y paga impuestos y cotizaciones previsionales, documenta con liquidación de sueldo.

Fuente:

Contratación de trabajadores de las artes y espectáculos - sidarte.
<https://www.sidarte.cl/web2/wp-content/uploads/2020/07/CONTRATACION-DE-TRABAJADORES-Y-TRABAJADORAS-DE-LAS-ARTES-Y-ESPECTACULOS.pdf>



Más información en:

BCN. (2002). Código del Trabajo:
Capítulo IV: De la Jornada de Trabajo.

BCN (2002). Código del
Trabajo. Obtenido de:



[https://www.bcn.cl/leychile/
navegar?idNorma=207436](https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436)

BCN. (2003). Ley 19889 Regula las
condiciones de trabajo y contratación
de los trabajadores de Artes y
Espectáculos. Obtenido de:



[https://www.bcn.cl/leychile/
navegar?idNorma=214980](https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=214980)

INE (2014) Nueva Encuesta Nacional de
Empleo. Trimestre marzo-abril-mayo 2014



<http://www.ine.cl/>

SIDARTE. (s.f.). Mundo Laboral . Obtenido de:



<https://www.sidarte.cl/web2/mundo-laboral/>

SIDARTE.(2020).Contratación de trabajadores de las artes y espectáculos - sidarte. Obtenido de:



<https://www.sidarte.cl/web2/wp-content/uploads/2020/07/CONTRATACIÓN-DE-TRABAJADORES-Y-TRABAJADORAS-DE-LAS-ARTES-Y-ESPECTÁCULOS.pdf>

TRAMA (2014). El Escenario del Trabajador Cultural en Chile. Obtenido de:



https://ec.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/0_50_El-Escenario-del-Trabajador-Cultural-en-Chile.pdf

Regulaciones Laborales

AHORA **CULTURA**

Para más información visítanos en:
<https://ec.cultura.gob.cl/ahora-cultura/>



cultura.gob.cl

