

## MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

### SINDICATO DEL CINE



### Ley de Trabajadores de Artes y Espectáculos. LEY N° 19.889

#### Aplicación en el sector audiovisual

El sector audiovisual, se compone de diferentes áreas tales como, la publicidad Nacional e Internacional<sup>1</sup>, Cine Nacional e Internacional, Series de Televisión Nacionales e Internacionales, Videos Corporativos, Virales, entre otros. Todos los trabajadores que se desempeñen en los proyectos que se realicen deberán regirse por la normativa vigente, contenida en la Ley N° 19.889.

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=214980>

Las empresas principales, las contratistas y las subcontratistas, en la realización de sus proyectos, deberán ajustarse a lo que sigue:

#### **1. Jornada laboral, registro de asistencia y descanso entre jornadas**

En el caso de una empleadora (productora), responsable de generar un “plan de rodaje” acorde a la normativa legal. Por ejemplo, si el trabajador es citado a las 9:00 horas, su hora de salida será a las 20:00 horas, toda vez que la jornada de trabajo aplicable a **los trabajadores que se rigen por la Ley 19.889, es de 10 horas diarias, más una hora de colación**. De igual forma, hay que llevar en consideración, que **es imputable a la jornada de trabajo el tiempo empleado en desarmar y guardar las herramientas de trabajo, de forma previa al horario de término de jornada**. En el caso de extender la jornada de trabajo más allá de las 10 horas diarias y, realizar las dos horas extras permitidas por la normativa, **el empleador o su representante (productor) será quien informe, con anticipación, reuniendo a todo el equipo involucrado para informar acerca de la extensión de jornada y consultar a los**

---

<sup>1</sup> Respecto de la producción internacional, corresponde su tratamiento siempre y cuando sea realizada en territorio nacional

**trabajadores involucrados quiénes están disponibles para realizar trabajo en horas extras, considerando que el trabajo en horas extraordinarias es voluntario para el trabajador.**

- La duración de la jornada laboral diaria no podrá exceder las 10 horas, extensiva a dos horas extras “voluntarias”, más el tiempo de alimentación (para el cálculo del valor de la hora extra se aplicará un factor de 1,5).
- No existe compensación de horas.
- El libro de registro de asistencia debe consignar el ingreso y salida del equipo técnico, tanto de la jornada normal como de la extraordinaria, considerando montaje, desmontaje y el tiempo empleado en desarmar y guardar las herramientas de trabajo.
- El descanso entre jornadas debe ser de 12 horas efectivas.

## **2. Escrituración de Contratos**

Toda prestación de servicios realizada bajo el vínculo de subordinación y dependencia deberá estar sujeto a un “contrato de trabajo”. La subordinación o dependencia es el sometimiento – en relación a las labores ejecutadas – a la forma y condiciones impuestas por el empleador. Luego **la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, de forma estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador y de acatarlas. Es el poder de mando del empleador, traducido en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla, e incluso de dar término a la relación laboral cuando aflore una justa causa de terminación.**

Artículo 145-B.- Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, el tiempo para su escrituración, según su duración:

- Inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciar la prestación de los servicios.
- Inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días incorporado el trabajador.

### **3. Remuneración**

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.

### **4. Pago cotizaciones previsionales y cuota sindical**

El pago de las cotizaciones previsionales y de la cuota sindical de afiliados debe realizarse dentro de los primeros 10 días del mes.

### **5. Normativa de seguridad vigente, higiene y alimentación**

Las condiciones de seguridad, higiene deberán cumplir con la normativa vigente contenida en la Ley 16.744 y con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Lo mismo respecto de la alimentación.

### **6. Ley de Subcontratación y sus involucrados**

A más de diez años de vigencia de la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16 de octubre de 2006, vigente a contar del 14 de enero de 2007, que regula el trabajo en régimen de subcontratación; SINTECI ha estimado necesario, para lograr un efectivo cumplimiento normativo, recordar a las empresas principales (denominadas en la industria del cine, la publicidad y la TV, usualmente, clientes) y a las empresas contratistas y/o subcontratistas (productoras) los aspectos que se regulan en una y otra de las normas aludidas.

<http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-93827.html>

Es deber de la empresa principal verificar que los proyectos cumplan con la normativa vigente, para esto pueden hacer uso del derecho a la información.

1.1. Las partes involucradas en la subcontratación:

1.1.1. Empresa principal (clientes): Aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena.

1.1.2. Empresa contratista y sus trabajadores (agencias): Aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal.

1.1.3. Empresa subcontratista (productoras) y sus trabajadores: Aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

Debe suscribirse un contrato de servicios entre la empresa principal y la contratista. Este contrato se rige por las normas del Código Civil.

Si Ud. es empleador (productora) y necesita contratar los servicios de un trabajador, de conformidad a la normativa vigente tiene la obligación de escriturar un “contrato de trabajo”, disponer de un registro de asistencia .

Si Ud. es una empresa principal (cliente) o una agencia que, subcontrata a una empresa (productora) para la realización un proyecto, es igualmente responsable de lo que ocurra dentro de un proyecto, siendo responsable solidario o subsidiario ante eventuales incumplimientos de parte del empleador (productor), según se haya hecho uso de los derechos que franquea la ley para la empresa principal y la contratista, cuando la subcontratista es la que incumple.

## SINDICATO DEL CINE



“Sindicato Nacional Interempresa de Profesionales y Técnicos del Cine y Audiovisual”,  
con R.S.U. 13.12.469,

[www.sinteci.cl](http://www.sinteci.cl)

[contacto@sinteci.cl](mailto:contacto@sinteci.cl)