**Contrato de Trabajo**

**de Profesionales y Técnicos Audiovisuales**

En \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de 20\_\_\_, entre \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(razón social)* , RUT \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, representada legalmente por don/doña \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, casilla de correo electrónico \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ambos domiciliados en calle \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ciudad de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, que en adelante se denominará “el/la empleador/a” y; don/doña \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, nacido/a el \_\_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de\_\_\_\_, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de profesión u oficio \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

casilla de correo electrónico \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[1]](#footnote-1), domiciliado/a en calle \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ciudad de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, que en adelante se denominará “el/la trabajador/a”, se ha convenido el siguiente contrato de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el Artículo 145 A y siguientes del Código del Trabajo:

**PRIMERO.** El trabajador se compromete a desempeñar los servicios de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(cargo, función u oficio)*, para el proyecto: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en adelante “El Proyecto”, correspondiente a la(s) faena(s) o plazo (s) de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(pre producción, rodaje, post-producción)*, la(s) que el empleador desarrollará en \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(lugar o ciudad en que se presten los servicios)*, entre el \_\_\_, de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_\_ (fecha) y el \_\_\_, de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_\_ (fecha).

**SEGUNDO.** Las labores serán desempeñadas en \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(señalar el o los lugares donde se efectuarán las labores)*

“El empleador” deberá costear el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las labores de preparación y/o las grabaciones deban realizarse en una ciudad distinta a la señalada en el presente contrato de trabajo como domicilio del trabajador.

**TERCERO.** El(la) trabajador/a cumplirá una jornada ordinaria diaria de trabajo de \_\_\_\_\_\_ horas[[2]](#footnote-2), la que estará establecida en el Plan de grabación o “rotero”, que será entregado a(l) (la) trabajador/a con al menos 7 días de anticipación. La jornada diaria no excederá de 10 horas.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo que no puede ser inferior al cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período, todo de conformidad a lo establecido en el Párrafo 2°, del Capítulo IV, del Título I, del Libro I, del Código del Trabajo, relativo a horas extraordinarias[[3]](#footnote-3).

En caso de laborarse domingo o festivos, deberán otorgándose los descansos compensatorios pertinentes por los trabajos realizados en dichos días, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo. De conformidad a la citada norma, los descansos se otorgarán observando las siguientes reglas:

El descanso entre jornadas será de a lo menos de 12 horas.

La Empresa se compromete a otorgar un día de descanso a la semana, en compensación a cada día domingo trabajado y otro más por cada festivo en que el trabajador deba prestar servicios.

Los descansos compensatorios serán de a lo menos 33 horas continuas, debiendo comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior al descanso y terminar a las 6 horas del día siguiente.

Durante la jornada diaria el(la) trabajador(a) tendrá derecho a un tiempo de descanso para colación de una hora.

**CUARTO.** El empleador se compromete a pagar al trabajador un sueldo bruto[[4]](#footnote-4) \_\_\_\_\_\_\_\_ *(diario, semanal, mensual)* [[5]](#footnote-5) por un monto de $\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, el que será liquidado y pagado por período vencido[[6]](#footnote-6).

Gratificación: El Empleador pagará gratificación en razón del artículo 50 del Código del Trabajo, correspondiente al 25% de lo devengado por la Trabajadora en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensual. Queda expresamente convenido que, con este pago, el Empleador queda eximido de gratificar al(la) trabajador(a) en los términos del artículo 47 del Código del Trabajo, cualquiera sea la utilidad líquida que aquél obtenga en cada ejercicio comercial.

**QUINTO.** La remuneración se pagará mediante \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(forma de pago, por ejemplo, transferencia electrónica de fondos)[[7]](#footnote-7).* Ejemplo: El pago al trabajador/a, se realizará mediante transferencia electrónica a la siguiente cuenta:

Banco:

Tipo y número de cuenta:

Rut:

Correo electrónico:

En aquellos contratos de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos convenidos no podrán exceder de su fecha de término.

En aquellos contratos cuya duración sea superior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, sin embargo, de acuerdo a las reglas generales, los períodos convenidos no podrán exceder de un mes.

**SEXTO.** La duración del presente contrato será \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, *(por obra o faena, mensual, quincenal, semanal, diario)* pudiendo tener término de acuerdo a las causales que la ley señala.

**SÉPTIMO.** El trabajador figurará en los créditos de la producción.

**OCTAVO.** El empleador se obliga a pagar la totalidad de obligaciones previsionales que establece la ley, teniendo como base, para tales efectos, la remuneración bruta convenida en el presente contrato, cuyos montos resultantes deberán ser enterados en la institución correspondiente.

El(la) Trabajador(a) declara en este acto que se encuentra afiliado a la AFP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ y en SALUD a FONASA o ISAPRE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. En la eventualidad de que el (la) trabajador(a) opte por cambiar las afiliaciones antes señaladas, deberá informarlo al Empleador oportunamente.

Asimismo, en este acto el(la) trabajador(a) informa al empleador que se encuentra afiliado al SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE PROFESIONALES Y TECNICOS DEL CINE Y AUDIOVISUAL – SINTECI y que se solicita el descuento por planilla de la cuota sindical a la cuenta corriente de la organización sindical, la que equivale a un 2% del sueldo bruto pactado.

El empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo el contrato de trabajo[[8]](#footnote-8).

**NOVENO:** Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador, el día \_\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_.

**DECIMO:** El presente contrato se firma en dos ejemplares del mismo tenor y fecha.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma empleador Firma Trabajador

1. Ley N°21.327 Firma electrónica Modernización de la Dirección del Trabajo. Se agregó en el numeral 2 del inciso primero del artículo 10, del Contrato de Trabajo a continuación de la palabra "nacionalidad", la siguiente frase: ", domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren". [↑](#footnote-ref-1)
2. El artículo 145-C, del Código del Trabajo, prescribe: “*Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas*”. [↑](#footnote-ref-2)
3. Las horas extraordinarias se define en el artículo 32 del Código del Trabajo: *”Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa”.* Respecto al máximo diario de horas extraordinarias legales se define en el artículo 31 del Código del Trabajo que: “*En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.” En el caso de* los trabajadores de artes y espectáculos, según lo interpretado por la Dirección del Trabajo en el Ordinario 4679/200 del 05 de noviembre de 2003, nada obsta a que estos dependientes trabajen en forma extraordinaria hasta dos horas por día, de acuerdo a las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, tiempo que debe ser remunerado con el recargo legal correspondiente. [↑](#footnote-ref-3)
4. Sueldo bruto y remuneración bruta es la base del dinero que se fija para el trabajador antes de realizar los descuentos obligatorios por ley. Mientras el sueldo líquido o salario neto corresponde al monto final que se paga al trabajador, luego de realizar los descuentos establecidos en el Código del Trabajo. Es decir, luego de restar los descuentos legales a la remuneración bruta se obtiene la remuneración líquida, cuyo monto es el que finalmente recibirá el trabajador. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dato fundamental que define la correcta aplicación de las tablas que se utilizan para el cálculo del impuesto sobre la renta o Impuesto Único de Segunda Categoría del o la trabajador(a) [↑](#footnote-ref-5)
6. Art. 44.La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo no podrá exceder de un mes. [↑](#footnote-ref-6)
7. Modalidad alternativa de pago: de acuerdo con el inciso segundo del Artículo 54 del Código del Trabajo, modificado por la Ley 21.327 “*A solicitud del trabajador(a), el pago podrá realizarse por medio de cheque, o vale vista bancario a su nombre, o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, sin que ello importe costo alguno para él*. [↑](#footnote-ref-7)
8. En consideración a la reforma introducida por la Ley N°21.327, que agrega el artículo 9 bis, que establece: “*En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración*.” [↑](#footnote-ref-8)