SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS DEL CINE Y AUDIOVISUAL (SINTECI)

Instructivo: Jornada y artículo 22 en los contratos de trabajadores audiovisuales

Es muy común que los contratos de producción incluyan una frase como: **"el trabajador queda excluido de la limitación de jornada de trabajo, conforme al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo"**. Con esa cláusula la productora no solo pretende no pagarte horas extras: lo que busca es que quedes **permanentemente a disposición**, sin tope de jornada ni horario que deba respetar. Este instructivo explica cuál es realmente tu jornada y por qué esa cláusula, por regla general, no corresponde.

Lo esencial

- Los **contratos de duración determinada** de los trabajadores audiovisuales tienen un régimen propio: el **Capítulo IV del Título II del Libro I del Código del Trabajo**, "Del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos" (arts. 145-A y siguientes, Ley 19.889).
- Bajo ese régimen **no se aplica el límite de 42 horas semanales**, pero tu **jornada ordinaria diaria no puede exceder de 10 horas** (art. 145-C).
- Sobre esas 10 horas caben **2 horas extraordinarias al día, con 50% de recargo**. **Más de 12 horas en un día está fuera de la ley.** En una semana de 6 días, eso da en la práctica un máximo de 72 horas.
- Si tu contrato es **indefinido**, o pasa a serlo, vuelves a las reglas comunes: 42 horas semanales (40 desde el 26 de abril de 2028).
- **Por regla general, la cláusula del art. 22 inciso 2° no corresponde** en los cargos técnicos y artísticos de un rodaje. Mientras el contrato está vigente, tus derechos son **irrenunciables**: firmar no te quita el derecho a reclamar.
- Trabajar domingos y festivos está permitido, pero con **un día compensatorio de 33 horas continuas** por cada uno (art. 145-D).
- **Ojo con los plazos:** las horas extras se cobran dentro de **6 meses** desde que debieron pagarse.

1. Primero: ¿qué régimen te aplica?

El Capítulo IV rige los contratos de los trabajadores de artes y espectáculos, entre ellos los técnicos y profesionales del audiovisual, cuando se cumplen **todos** estos requisitos:

- Trabajas **bajo dependencia o subordinación** (no eres un prestador independiente real).
- El contrato tiene **duración determinada**: plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. **Si el contrato es indefinido, se rige por las normas comunes.**
- Tienes alguna de las **calidades del art. 145-A**, que menciona expresamente a los **profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje**, además de actores, escenógrafos, músicos, guionistas y otros.
- Trabajas en los **lugares o medios** que indica la norma: cine, televisión, radio, circo, salas de grabación o doblaje, o cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista, **cualquiera sea el fin: cultural, comercial, publicitario o de otra especie**.

La norma incluye expresamente el fin publicitario, de modo que un técnico o profesional audiovisual que trabaja en un spot queda cubierto si se cumplen los demás requisitos. Eso sí, **el lugar por sí solo no basta**:

la DT resolvió que los proyeccionistas y taquilleros de una sala de cine no son trabajadores de artes y espectáculos (ORD. N° 84, de 3 de febrero de 2026). Lo que cuenta es la función que desempeñas, no solo dónde trabajas.

Ojo con las renovaciones

En un contrato a plazo fijo, **la segunda renovación lo transforma en indefinido**, y desde ahí rigen las normas comunes del Código, con el límite semanal de 42 horas (DT, Dictamen N° 5939/137, de 2017).

2. Tu jornada bajo el Capítulo IV (art. 145-C)

El art. 145-C dice: **"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."**

- **No te aplica el tope semanal:** no estás afecto al máximo de 42 horas semanales.
- **Sí te aplica un tope diario: 10 horas de jornada ordinaria.** Es una norma de orden público: no se puede renunciar ni pactar en contra.
- En la práctica, las jornadas largas de rodaje no son jornada ordinaria: todo lo que pasa de la décima hora es sobretiempo y se paga con recargo.

Horas extraordinarias: cómo se cuentan

Es jornada extraordinaria la que **excede del máximo legal o de la pactada en tu contrato, si esta es menor** (art. 30). Como aquí el límite es diario y no semanal, el cálculo se hace día por día: si tu contrato fija 10 horas, es extra todo lo que pase de la décima; si fija menos (por ejemplo, 9 horas), ya la décima hora es extra.

Al día	En una semana de 6 días
Jornada ordinaria: hasta 10 horas (art. 145-C)	60 horas ordinarias (10 × 6)
Sobretiempo: hasta 2 horas (art. 31), con 50% de recargo (art. 32)	12 horas de sobretiempo (2 × 6)
Máximo: 12 horas	**En la práctica: 72 horas**

La ley no fija un tope semanal para este régimen: **el límite que manda es el diario**. Las 72 horas salen de combinar ese límite con el descanso semanal: aunque puedes trabajar domingos y festivos, por cada uno tienes derecho a un día de descanso compensatorio (art. 145-D), así que en la práctica trabajas como máximo 6 días a la semana.

- **El cálculo no se promedia. La DT ha dictaminado que las horas no trabajadas un día no pueden compensarse con horas trabajadas en exceso al día siguiente:** esas horas en exceso se pagan como extraordinarias con el recargo legal (ORD. N° 1942/54, de 2005). Si un día haces 6 horas y al siguiente 12, las 2 horas del segundo día son extras igual.
- **El recargo es de 50% como mínimo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria** (art. 32).
- **No necesitas haber firmado un pacto de horas extras. Si las trabajaste con conocimiento del empleador, igual deben pagarse.** En set nadie firma pactos, y eso no es excusa para no pagar.

Criterio práctico: registra tu jornada real todos los días y reclama como extraordinaria toda hora que pase de tu jornada pactada (y, como máximo, de la décima). La línea roja es diaria: **más de 12 horas en un día está fuera de la ley**, aunque esa semana no llegues a 72.

El horario debe avisarse con anticipación (art. 145-E)

El art. 145-E exige que el horario y el plan de trabajo de cada jornada se determinen **con la suficiente anticipación** al inicio de los servicios. En nuestro rubro, ese horario y ese plan se comunican en la hoja de llamado.

La ley no define cuánto es "suficiente anticipación", de modo que se evalúa caso a caso. Los avisos de último minuto y los cambios sobre la marcha pueden infringir esta norma, y lo que permite demostrarlo es el patrón: **guarda las hojas de llamado y los mensajes con los cambios**, con su fecha y hora.

3. Domingos, festivos y días compensatorios (art. 145-D)

Estás **exceptuado del descanso en domingo y festivos**, pero eso no es gratis para la productora:

- Por **cada domingo o festivo trabajado**, el empleador debe otorgarte **un día de descanso compensatorio**.
- Ese descanso tiene una duración de **33 horas continuas**.
- Si en una semana **se acumula más de un día de descanso**, las partes pueden acordar una forma especial de distribución, o bien **remunerar los días que excedan de uno semanal**. Si se paga, esa remuneración **no puede ser inferior a la del art. 32**, es decir, con el **recargo de 50%**.

Lo que no se puede

Trabajar domingos y festivos y que **no te den ni el día compensatorio ni el pago con recargo**. Anota cada domingo y festivo trabajado y revisa tus liquidaciones.

4. Entonces, ¿qué pasa con la cláusula del artículo 22?

El art. 22 **inciso segundo** permite excluir de la limitación de jornada a **gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración**, y a quienes trabajan **"sin fiscalización superior inmediata"** en razón de la naturaleza de sus labores.

Hay razones de peso para sostener que, **en general**, esta cláusula no corresponde en los cargos técnicos y artísticos de una producción:

1. **Si te rige el Capítulo IV**, ya tienes un régimen propio de jornada. El art. 145-C excluyó **solo el inciso primero** del art. 22 y puso en su lugar un tope de 10 horas diarias. Invocar el inciso segundo para dejarte sin jornada alguna vaciaría esa norma especial, que es de orden público y prima sobre la regla general.
2. **Si te rigen las normas comunes** (contrato indefinido, o no se cumplen los requisitos del 145-A), la exclusión es **una excepción que se interpreta de forma restrictiva** y se decide caso a caso, según cómo se trabaja en los hechos. El criterio actual de la DT (Dictamen N° 252/20, de 16 de abril de 2026) es que lo determinante es si existe **un control directo y funcional, efectivamente ejercido, sobre la forma y oportunidad de tu trabajo**: quién decide cuándo empiezas, qué haces y cuándo terminas. La DT agrega que la sola existencia de un registro o de una herramienta tecnológica no zanja la cuestión.

3. **La ley presume que estás sujeto a jornada** (art. 42 letra a) del Código del Trabajo) cuando debes registrar de cualquier forma tu hora de entrada o de salida, cuando te descuentan por atrasos, o cuando un superior ejerce un control funcional y directo sobre la forma y oportunidad de tus labores.

En un set ese control existe: la hoja de llamado fija hora y lugar, el asistente de dirección ordena el plan del día y tu jefe de área dirige cómo haces tu trabajo. **Un nombre de cargo ("jefe de área", "encargado") no te convierte en gerente**: lo que cuenta son las funciones que ejerces en los hechos. Ten en cuenta que la misma ley entiende que no hay control funcional cuando el trabajador solo entrega resultados y reporta de vez en cuando. Por eso conviene **dejar registro de las instrucciones que recibes durante la jornada**.

Con todo, hay que matizar

Esto no quiere decir que la exclusión sea imposible en toda la industria. **Puede haber cargos que sí queden comprendidos** en el art. 22 inciso segundo: por ejemplo, un productor ejecutivo o un gerente de la productora con facultades de administración.

Lo que no corresponde es aplicar la cláusula **de manera general al equipo técnico y artístico** de un rodaje. Hay que mirar caso a caso cómo se trabaja en los hechos, no el título del cargo.

Además, desde la reforma de la Ley 21.561 **ya no se excluye** a quienes prestan servicios a distintos empleadores, ni a quienes trabajan en un lugar libremente elegido. Eso era lo que antes se usaba contra quienes trabajan para varias productoras.

Y lo más importante: **mientras el contrato está vigente, los derechos laborales son irrenunciables** (art. 5). Haber firmado el contrato con esa cláusula no te impide cobrar después lo que corresponda. **Al terminar, cuidado con el finiquito:** si te deben horas extras o compensatorios, no lo firmes sin dejar escrita una reserva de derechos, por ejemplo: "me reservo el derecho a cobrar las horas extraordinarias y los días compensatorios adeudados".

5. Otras normas del Capítulo IV que conviene conocer

Norma	Qué te garantiza
Art. 145-A	El contrato no puede afectar la **libertad de creación** del artista contratado.
Art. 145-B	Contratos de menos de 30 días: deben escriturarse dentro de **3 días** de iniciada la prestación. Si duran menos de 3 días, por escrito **al comenzar**.
Art. 145-F	Si se rueda en una ciudad distinta a tu domicilio, el empleador debe **costear o proveer traslado, alimentación y alojamiento**, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
Art. 145-G	En contratos de menos de 30 días, los períodos de pago **no pueden exceder la fecha de término** del contrato.
Art. 145-H	Si la productora ejecuta la obra o el proyecto por cuenta de otra empresa (agencia o marca), esa empresa **también responde** por tus obligaciones laborales y previsionales.
Art. 145-I	El uso comercial de tu imagen **fuera del objeto principal** del contrato requiere tu autorización expresa.
Art. 145-J	No pueden excluirte arbitrariamente de los ensayos y actividades preparatorias de tu arte.
Art. 145-K	Este capítulo no afecta tus derechos de autor ni los conexos.

6. Qué hacer: checklist

1. **Lee tu contrato antes de firmar.** Busca “excluido de la limitación de jornada”, “artículo 22”, “sin fiscalización superior inmediata” o “jornada especial”.
2. Si necesitas el trabajo, **firma igual, pero deja constancia**: un correo a la productora señalando que trabajas con horario, hoja de llamado y supervisión, y que tu jornada se rige por el art. 145-C.
3. **Registra tu jornada real todos los días**: hora de llamado, hora de wrap, colaciones, domingos y festivos trabajados, y quién te dio las instrucciones del día. Una foto de la hoja de llamado y un mensaje al salir bastan como respaldo.
4. **Lleva la cuenta de tus días compensatorios**: cuántos domingos y festivos trabajaste, cuántos te dieron y cuáles te pagaron.
5. **Pide tus liquidaciones** y verifica que aparezcan las horas extras y los compensatorios. Si no, reclama por escrito.
6. Si no te pagan, **reclama en la Inspección del Trabajo o demanda** en el tribunal laboral, **dentro de los plazos de la sección 7**. Cualquiera de las partes puede además pedir al Inspector del Trabajo que **resuelva si tu cargo está o no excluido de jornada**; su resolución se puede recurrir ante el juez dentro de 5 días.
7. **Cuidado con el finiquito.** Si te deben horas extras o compensatorios, fírmalo con reserva de derechos.
8. **Avisa al sindicato.** Si varios de una misma producción están en lo mismo, el reclamo conjunto pesa mucho más.

7. Plazos

No los dejes pasar

- **Horas extraordinarias** no pagadas: prescriben a los **6 meses** desde la fecha en que debieron pagarse (art. 510).
- **Días compensatorios y otros derechos:** prescriben a los **2 años** desde que se hicieron exigibles. Pero si el contrato ya terminó, el plazo es de **6 meses desde el término**.
- Un **reclamo en la Inspección** por los mismos hechos, debidamente notificado, suspende el plazo, pero en ningún caso este puede extenderse más allá de **un año desde el término** del contrato. No te confíes.
- En la práctica: reclama apenas termine el proyecto, o antes si las horas extras no aparecen en tu liquidación. **Seis meses pasan rápido.**

Si quieres que revisemos una cláusula concreta, envía a la Directiva de SINTECI una foto o PDF de tu contrato junto con tus hojas de llamado y horarios reales.

Instructivo informativo elaborado a noviembre de 2026. No reemplaza la asesoría legal sobre tu caso. Confirma siempre con el sindicato.