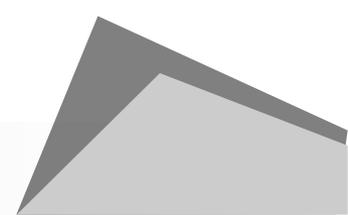




Producción Ejecutiva

Carrera de Cine y TV



Ley 19.889

PLAZO RELACION	INDEFINIDO	DEFINIDO Por obra, temporada, proyecto
SUBORDINACION Y DEPENDENCIA	Contrato de trabajo tradicional	Capítulo IV, Título II. Ley 19.889
NO SUBORDINACION Y DEPENDENCIA	Contrato de trabajo tradicional	Independiente

Ley 16.744

Seguro de accidentes del trabajo

**Empleador debe pagar un seguro de accidentes: 0,95%*

**cargo del empleador*

**Se considera accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo*

**Por lo tanto incluye los accidentes ocurridos en el trayecto*

**Procedimiento: el empleador debe denunciar el accidente dentro de las 24 horas de ocurrido en la sucursal del INP más cercana*

**INP cursa orden de atención gratuita en alguna institución de salud en convenio con el INP: Sistema nacional de servicios de salud y Asociación Chilena de Seguridad*

**Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción.*

Gratificación Legal

- **QUE ES?**

Es la parte de las utilidades que ha obtenido el empleador en el año comercial y que debe distribuir entre los trabajadores de la empresa. La parte de la utilidad líquida que se reparte entre los trabajadores no puede ser inferior al 30% de dicha utilidad o excedentes.

- **EN QUÉ CASOS APLICA?**

La ley señala tres requisitos para que exista la obligación de pagar gratificación legal:

- * Institución con fines de lucro.
- * Que exista obligación de llevar libros de contabilidad.
- * Que se obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros comerciales.

Gratificación Legal

- CUANDO SE PAGA?
Aunque la gratificación es un beneficio con carácter anual, nada impide que el empleador pague sumas por concepto de anticipo de gratificación. Si el trabajador no alcanza a cumplir el año, se paga la gratificación proporcional. La modalidad debe quedar estipulada en el contrato
- CUÁLES SON LAS FORMAS DE PAGO DE LA GRATIFICACIÓN LEGAL?
Existen dos modalidades. El optar por una u otra es facultad del empleador.
 - La primera consiste en prorratear el 30% de la utilidad líquida entre todos los trabajadores y en proporción a las remuneraciones percibidas por cada uno de ellos. Pagadera a más tardar en abril del año siguiente.
 - La otra modalidad consiste en pagar o abonar al trabajador el 25% de la remuneraciones devengadas durante el año, cualquiera sea la utilidad líquida que obtenga la empresa. Esta gratificación tiene un tope equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM)

La gratificación legal se aplica a los contratos indefinidos y aplazo fijo, siempre que estos último tengan una duración mínima de 30 días.

Vacaciones Proporcionales

- Todos los trabajadores tienen derecho a 15 días hábiles pagados de vacaciones.
- Si el trabajo termina antes del año, al momento de firmar el finiquito se deben pagar las vacaciones proporcionales que correspondan
- Si son 15 días en 12 meses. Entonces corresponden 1,25 días por mes. Por lo mismo
- $1,25 : 30 = 0,04167$ días de vacaciones proporcionales por día trabajado)

Vacaciones Proporcionales

- Si, a modo de ejemplo, el cálculo anterior diera 8 días, este resultado (8 días) debe aplicarse al calendario a contar del día siguiente del día del finiquito para incluir los sábados, domingos y feriados que caen dentro de esos ocho días hábiles y que no se cuentan. Siguiendo con el ejemplo: si el día del finiquito fue el miércoles 30 de noviembre de 2011, contamos 8 días hábiles a partir del 1 de diciembre
- Por lo tanto los días de vacaciones proporcionales son 13, que deben multiplicarse por el salario diario.
- Todo lo anterior es válido solo para contratos con duración superior a 30 días. Para contratos de duración inferior no se aplican las vacaciones proporcionales

L	M	W	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	