

# ProJazz

INSTITUTO PROFESIONAL

## REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD







# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción	4
Título I - Generalidades	6
Título II - Normas de orden - Condiciones de ingreso laboral	6
Requisitos de ingreso de académicos:	6
Título III - Del contrato de trabajo	7
Título IV - De la jornada de trabajo	8
Título V - Del trabajo en horas extraordinarias y control de asistencia	10
Título VI - De las remuneraciones	10
Título VII –Derecho a la igualdad de oportunidades en los trabajadores con discapacidad	12
Título VIII - Del feriado anual	13
Título XIX - De las licencias médicas	13
De la licencia por enfermedad	14
De la licencia por reposo maternal	14
Título X - PERMISOS ESPECIALES	16
Título XI - De las autoridades, peticiones y reclamos	17
Título XII - De las obligaciones	18
Título XIII - De las prohibiciones	20
Título XIV - Situación de acoso sexual	21
Título XV - Del acoso laboral.	23
Título XVI - Normas para el cumplimiento de la ley antitabaco	24
CONSUMO DE TABACOS 20.660	25
Título XVII - De la terminación de la relación laboral - Causales de terminación	25
Causales de Caducidad	26
Título XVIII - Sanciones y Multas	26
Título XIX – Confidencialidad	27
Título XX - Normas de higiene y seguridad- Preámbulo	28
Título XXI - Disposiciones Generales	28
Del trabajador o trabajadora recién ingresado	30
Título XXII - Del Comité Paritario	30
Título XXIII - Del peso máximo de carga humana Ley 20.001	33
Título XXIV - De la protección contra incendio	34
Título XXV - De la protección de los rayos ultravioletas	35
Título XXVI - De las obligaciones y prohibiciones	37
Título XXVII - De la obligación de informar y los riesgos laborales (derecho a saber)	38
Título XXVIII - Sanciones por Infracción a las Normas de Higiene y Seguridad	44
Título XXIX - Sobre los accidentes graves y fatales circular 2.345 SUSESO	44
Título XXX - De los accidentes del trabajo y procedimiento de denuncia	45
Título XXXI - De los derechos fundamentales de los trabajadores	47
Título XXXII - Del régimen de subcontratación	48
Título XXXIII - Vigencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad	48



# INTRODUCCIÓN

Instituto Profesional Projazz, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 153 al 157 del Código del Trabajo, y el artículo 67 de la Ley 16.744, Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ha elaborado el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

El objetivo del presente Reglamento es regular las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo, higiene y seguridad a que debe ceñirse el personal dependiente del Instituto Profesional Projazz, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la misma y en la de sus campus. Todo lo anterior es sin perjuicio de lo que al respecto señalen las disposiciones legales y reglamentarias actualmente vigentes o las que se dicten en el futuro.

## MISIÓN

Formar artistas en el ámbito de la música que integren lo profesional y lo personal y que hagan sustanciales aportes a la sociedad.

## VISIÓN

Integrar la formación artística, profesional y personal de nuestros estudiantes en el ámbito de la música, en consonancia con la sociedad y sus necesidades, a través de un desarrollo institucional integral.

## VALORES

### **Música y jazz**

La música es la esencia de nuestro quehacer. Consideramos la música una dimensión esencial del ser humano y su desarrollo. Según el filósofo Ken Wilber "El arte es el ojo del espíritu", la música es la percepción y representación de lo sublime, lo trascendente, lo bello, lo espiritual. Es capaz de sacarnos de la fragmentada dualidad sujeto-objeto y nos conecta con una experiencia vital o conciencia de unidad.

El jazz como forma de aprender y enseñar la música, incluye a la vez que trasciende la música clásica y agrega una nueva dimensión: la improvisación en tiempo presente, el manejo del espacio-tiempo: este potencial trascendente del jazz es capaz de transformar al músico en un instrumento que es tocado por la música.

### **Visión integral (Pluralismo Metodológico Integral (PMI))**

Es un marco teórico de reciente desarrollo que incorpora todas las perspectivas necesarias para alcanzar una mejor comprensión de la realidad y su potencial. La visión integral reúne el conocimiento acumulado por el ser humano de las épocas premoderna, moderna, posmoderna e integral. Esta visión permite unificar, en cualquier persona, cultura, proceso o sistema, tanto lo ontológico como lo epistemológico, lo cual en Projazz aplicamos al arte, educación y gestión.

### **Transformación**

Podemos decir que educación es trans(formación), no somos los mismos después de educarnos o educar. Somos transformados/as al educar o al adquirir nuevos conocimientos, destrezas, perspectivas y dimensiones. La transformación siempre nos mueve hacia algo más profundo



y complejo. También nos transformamos/as permitiendo que la sabiduría colectiva emerja en nuestros equipos y redes de trabajo. Como dice el proverbio japonés: “ninguno de nosotros/as es tan inteligente como todos nosotros/as”

### **Tecnología**

La tecnología ha estado inextricablemente unida a la evolución, masificación y profesionalización de la música, tanto como arte y como proceso técnico musical. Nos entrega una poderosa herramienta para crear, educar y para comunicar y desarrollar sin fronteras este lenguaje universal.

### **Diversidad**

Reconocemos la diversidad cultural como parte esencial de la música misma y de su potencial transformador. Nuestra misión es formar artistas que hagan aportes a la sociedad con una mirada pluralista y diversa, en donde cada persona es valorada y respetada sin importar su raza, color, nacionalidad, etnia, clase, religión, sexo, género u orientación sexual. Tal como señala la Unesco “la diversidad cultural es un aporte a la creatividad, entendiendo que toda creación tiene sus orígenes en las tradiciones culturales, y a la vez se desarrolla plenamente en contacto con otras culturas”.

## **PROPÓSITOS**

1. Ofrecer e impartir carreras conducentes a un título profesional en el ámbito de música popular, jazz y música contemporánea, y carreras técnicas, certificados y cursos de especialización, en modalidad presencial y online, dirigidas a estudiantes con vocación artística, aportando así al desarrollo cultural de la sociedad a través del arte.
2. Promover un desarrollo institucional integral, entendido como un marco de coherencia que aborda tanto lo epistemológico (procesos, acciones, tecnología y sistemas) como lo ontológico (arte, educación, cultura y relaciones), cuyo fin es ver a Projazz y su comunidad como un solo gran proceso y un organismo vivo.
3. Trans(formar) estudiantes a través de un cambio de paradigma educativo que recoja: a) tanto los aportes de las teorías cognitivas y las nuevas teorías constructivistas del desarrollo (Kegan, Harvard, 1994), b) las orientaciones en materia de enfoque por competencias requerido por el escenario actual de movilidad académica (CRUCH/Ministerio de Educación, 2010) y c) la innovación tecnológica aplicada a procesos de aprendizaje enseñanza.
4. Diseñar y promover una política y mecanismos de aseguramiento de la calidad para nuestro marco de coherencia institucional, articulando una red de comités interconectados y representativos de los diferentes niveles de operación (estratégico, táctico y operativo), trabajando por objetivos y resultados clave (OKRs), siendo uno de ellos la obtención de la acreditación institucional.
5. Establecer convenios y acuerdos con instituciones educativas y artísticas, nacionales e internacionales, para desarrollar currículo, programas en conjunto, programas de articulación, de intercambio cultural, estudiantil y docente, perfeccionamientos y postítulos.
6. Promover la formación de artistas en su amplia diversidad, con una sólida base teórico práctica en la música, que potencien tanto sus capacidades expresivas e interpretativas como una propuesta autoral, en sintonía con las demandas de las industrias creativas y las transformaciones del medio global.
7. Generar estrategias y espacios de Vinculación con el Medio a través de extensión cultural y académica, y con personas y organizaciones públicas y privadas para generar oportunidades laborales a nuestros estudiantes y egresados.



# TÍTULO I

## GENERALIDADES

### Artículo 1°

El presente reglamento regula los requisitos, condiciones, derechos, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y acciones de trabajo, higiene y seguridad en el Instituto Profesional Projazz.

El presente Reglamento ha sido confeccionado para dar fiel e íntegro cumplimiento a las disposiciones legales laborales y de seguridad social actualmente vigentes y a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Título III del Código del Trabajo, como asimismo de lo establecido por la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, normas relativas a la seguridad laboral y salud ocupacional y a las normas sobre condiciones ambientales básicas en los lugares de trabajo.

### Artículo 2°

El presente reglamento, establece los derechos, obligaciones y prohibiciones que deben conocer y cumplir los trabajadores que prestan sus servicios para **INSTITUTO PROFESIONAL PROJAZZ**, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa o lugares donde presten servicios.

Todas las normas contenidas en el presente reglamento, tanto los derechos, obligaciones, prohibiciones y en general todas las cláusulas que en él se expresan, serán obligatorias para los trabajadores y las trabajadoras.

El Reglamento Interno forma parte integrante de los respectivos Contratos Individuales de Trabajo que han celebrado los trabajadores con la empresa, y regula las Obligaciones, Prohibiciones, y Condiciones de Trabajo, Orden, Higiene y Seguridad Laboral que deben cumplir todos los trabajadores de **INSTITUTO PROFESIONAL PROJAZZ** en lo referente a sus labores y permanencia en cualquiera de las dependencias de la empresa o donde se presten los servicios.

## TÍTULO II

### NORMAS DE ORDEN

### CONDICIONES DE INGRESO LABORAL

### Artículo 3°

Toda persona que va a ser contratada por Instituto Profesional Projazz deberá presentar en la Dirección de Administración y Finanzas, o la instancia que le sea asignada, los siguientes documentos:

- Currículum vitae actualizado;
- Ficha de datos personales entregada por la Dirección de Administración y Finanzas
- Cédula de Identidad vigente, fotocopiada por ambas caras;
- Certificados de estudios cursados;
- Certificado de antecedentes vigente;
- Certificado vigente de afiliación a AFP o al sistema antiguo de previsión;
- Certificado de afiliación a Isapre o declaración jurada de afiliación a FONASA;
- Certificado de retenciones judiciales, si corresponde;
- Certificado de Situación Militar, en caso de ser hombre mayor de 18 años.
- La documentación correspondiente, si tuviere derecho a percibir asignación familiar;



- Los demás antecedentes necesarios para redactar y extender el Contrato de Trabajo respectivo, y hacer las anotaciones pertinentes en el registro de la Dirección de Administración y Finanzas
- Otros antecedentes que Instituto Profesional Projazz estime necesarios en cada caso particular para cada cargo o función específica

#### **Requisitos de ingreso de académicos:**

El ingreso de los académicos estará regido por lo dispuesto en la Política de Gestión Docente además de cumplir con los requisitos dispuestos en este Reglamento.

En todo caso, y con sujeción al orden legal, la Institución se reserva el derecho de rechazar cualquier postulación que sea inconveniente para sus intereses o de aceptar aquellas que no cumplan los requisitos exigidos, cuando la naturaleza del respectivo cargo o las calificaciones que exhiba el o la postulante así lo aconsejen.

### **Artículo 4°**

Si se comprobare posteriormente que para ingresar se hubieren presentado documentos adulterados o falsos, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiese celebrado de conformidad al artículo 160 letra A) del Código de Trabajo, según corresponda.

### **Artículo 5°**

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que indicó el trabajador o la trabajadora al momento del ingreso laboral, deberá comunicarlo a la Dirección de Administración y Finanzas, en un plazo no superior a 30 días, con los certificados pertinentes.

## **TÍTULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 6°**

Cumplido los requisitos de ingreso, las partes otorgarán el Contrato de Trabajo por escrito, dentro del plazo que establece la Ley, en triplicado y este deberá contener las estipulaciones que esta señale. Del Contrato de Trabajo se dará una copia firmada al trabajador o trabajadora firmada por el Director/a de Administración y Finanzas o por quien determine el Rector, en representación de Instituto Profesional Projazz. En el ejemplar del Contrato de Trabajo que quede en poder de Instituto Profesional Projazz, se dejará constancia del hecho que el trabajador recibió conforme su correspondiente Contrato.

El Contrato de Trabajo se celebrará dentro de los quince días corridos siguientes a la incorporación de el trabajador o la trabajadora. En el caso de negarse el/la trabajador/a a firmarlo el Instituto Profesional Projazz remitirá el contrato a la Dirección del Trabajo, para que esta requiera su firma, bajo el apercibimiento legal respectivo.

### **Artículo 7°**

El Contrato de Trabajo contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones:

- a. Lugar y Fecha de celebración del Contrato;
- b. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, estado civil, domicilio y las fechas de nacimiento e ingreso del trabajador o trabajadora a Instituto Profesional Projazz;
- c. Determinación clara y precisa de la naturaleza de los servicios, y el lugar o lugares en que hayan de prestarse.
- d. Determinación clara y precisa de los roles nominales asociados al cargo y de todas las funciones a desempeñar con base en la multiplexión de roles y funciones



- e. Identificación de la jefatura directa y a quienes asiste por ausencia y/o delegación
- f. Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada;
- g. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- h. Cláusulas que resguarden la Protección de Datos Personales con acuerdo a las leyes vigentes
- i. Otras cláusulas que el instituto determine
- j. Fecha de inicio de la relación laboral
- k. Plazo del Contrato;
- l. Los demás pactos que acuerden las partes.

## **Artículo 8°**

Cada vez que las estipulaciones del Contrato de Trabajo sean modificadas, se consignaran por escrito en un anexo de Contrato firmado por ambas partes.

## **Artículo 9°**

No será necesario modificar los contratos de trabajo para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, las remuneraciones del trabajador o trabajadora deberán aparecer actualizadas en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

## **Artículo 10°**

El trabajador o trabajadora deberá realizar el trabajo pactado, cumpliendo las tareas o funciones que le sean asignadas. Instituto Profesional Projazz podrá alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deban presentarse siempre que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quedare dentro del mismo lugar o ciudad y que ello no importe menoscabo para el trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se sienta afectado/a por esta medida, podrá recurrir a las instancias establecidas en el artículo 54 del presente reglamento, para solicitar la reconsideración de su caso. Presentado los fundamentos pertinentes, situación que deberá ser evaluada por la persona correspondiente.

Corresponderá al Inspector de Trabajo respectivo, en caso de reclamo del trabajador o trabajadora, pronunciarse acerca del cumplimiento de las condiciones señaladas y de su resolución podrá recurrirse ante el juez competente.

## **Artículo 11°**

El trabajador o trabajadora indicará los datos de sus parientes o personas conocidas para avisarles de eventuales problemas o accidentes y en el evento que el trabajador o trabajadora no pueda hacerlo por si mismo.

# **TÍTULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO**

## **Artículo 12°**

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador o trabajadora debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores o trabajadoras del Instituto Profesional Projazz, por regla general no excederá las 45 horas semanales, salvo que en el contrato de trabajo respectivo se convenga una jornada diferente.



La distribución de esta jornada se estipulará en los respectivos contratos individuales de trabajo, la que podrá estar distribuida entre los días lunes a sábado de cada semana, en horario de 07:00 a 22:00 horas. Este horario podrá extenderse de acuerdo a las necesidades del Instituto.

Se entiende por “trabajadores o trabajadoras a jornada completa” a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de a lo menos 40 horas semanales y máximo de 45 horas; por “trabajadores o trabajadoras de tres cuartos de jornada” a aquellos académicos y administrativos que tienen una jornada de trabajo de a lo menos 30 horas semanales y menos de 40; por “trabajadores o trabajadoras de media jornada” a aquellos académicos, administrativos y funcionarios que tienen una jornada de a lo menos 20 horas semanales y menos de 30 horas, y por “trabajadores o trabajadoras part-time” a aquellos académicos contratados exclusivamente para impartir determinado número de horas de clase, distribuidas de común acuerdo con el Instituto Profesional Projazz.

## **Artículo 13°**

La jornada individual de trabajo se interrumpirá durante (60 minutos ó 30 minutos) para la colación del trabajador o trabajadora, los que no se considerarán trabajados para los efectos legales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Código del Trabajo.

Las horas de inicio de la jornada indicadas en el artículo anterior o en el Contrato Individual de Trabajo, son aquellas en que el trabajador o trabajadora debe estar en su lugar de trabajo, debidamente preparado para comenzar a desarrollar sus funciones.

El Instituto Profesional Projazz podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida, hasta sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso del trabajador o trabajadora, debiendo dar el aviso correspondiente al mismo/a con treinta días de anticipación a lo menos, por las circunstancias que afecten a todo el proceso del Instituto Profesional Projazz o a uno de sus campus o alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

## **Artículo 14°**

Se prohíbe trabajar fuera de las horas anunciadas en el presente Reglamento, salvo lo que previene en el Título V.

## **Artículo 15°**

Cuando así correspondiera y fuere autorizado expresamente, podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del Instituto Profesional Projazz, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las instalaciones. Las horas trabajadas en exceso por los motivos anteriormente señalados, se pagarán como horas extras.

## **Artículo 16°**

Los y las docentes jornada completa, Docentes jornada parcial, directores de carrera, directivos superiores y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata y los que no ejerzan sus funciones en las dependencias del Instituto Profesional Projazz quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo y por ende no gozarán de horas extras, a menos que sean extraordinariamente autorizadas previamente por el/la directivo/a superior de la Institución. Igualmente, el trabajador o la trabajadora en acuerdo con su jefe/a directo podrá esas compensar las horas extras a través de un mecanismo de compensación de tiempo de trabajo, expresados en horas, media jornadas o jornadas completas según la extensión generada y autorizada no pudiendo ser acumulables de un año a otro.



# **TÍTULO V**

## **DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS Y CONTROL DE ASISTENCIA**

### **Artículo 17°**

Se entenderá por horas extraordinarias las que excedan de las máximas legales, de lo pactado contractualmente y las trabajadas en los días domingo y festivos o en el día de descanso semanal, según corresponda.

Las horas extraordinarias deberán pactarse previamente por escrito, debidamente autorizadas por el jefe/a directo/a, actuando en representación del Instituto Profesional Projazz y debidamente refrendado al trabajador o trabajadora. El incumplimiento de este procedimiento libera al Instituto Profesional Projazz del pago correspondiente.

En las labores que, por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador o trabajadora, podrán pactarse por escrito horas extraordinarias, hasta un máximo de dos por día.

No serán horas extraordinarias las que se trabajen en compensación de su permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el Instituto Profesional Projazz.

### **Artículo 18°**

Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, sin perjuicio de convenir recargos mayores en casos que ameriten y se liquidarán juntamente con las remuneraciones del respectivo periodo.

### **Artículo 19°**

La asistencia a su trabajo se registrará mediante un mecanismo de control que los trabajadores o trabajadoras deberán marcar o firmar cada día de trabajo a las horas exactamente de entrada y salida del trabajo, al igual que los horarios de inicio y término de la colación.

### **Artículo 20°**

El derecho al cobro de sobresueldo por horas extraordinarias, prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. En todo caso estas horas extraordinarias, se preparan calculadas en base del sueldo que perciba el trabajador o trabajadora en el momento que efectivamente se paguen.

### **Artículo 21°**

La administración de las 6 horas semanales de trabajo sindical se ejecutarán de la manera siguiente: el o la dirigente debe avisar, en lo posible, con 24 horas de antelación a su jefatura directa. Se implementará un formulario de uso de horas de trabajo sindical que cada dirigente deberá llenar, actualizar y enviar a Finanzas con tope 24 de cada mes para efectuar el descuento.

## **TÍTULO VI**

### **DE LAS REMUNERACIONES**

### **Artículo 22°**

La remuneración de los trabajadores o trabajadoras será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato de trabajo o que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la ley. Las remuneraciones serán reajustadas de acuerdo con las disposiciones legales según corresponda.

El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieran jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.



## **Artículo 23°**

El pago de remuneraciones y demás asignaciones se efectuará el último día hábil de cada mes, o a más tarde los primeros cinco días hábiles del mes siguiente, según la forma de pago que tenga cada trabajador o trabajadora establecida en su respectivo contrato de trabajo.

Junto con el pago de las remuneraciones, el Instituto Profesional Projazz entregará al trabajador o trabajadora, un comprobante con la liquidación de sueldo, en el cual aparece explícitamente el monto pagado, la forma como se determinó y los descuentos que se le han hecho. Por tanto, cada trabajador o trabajadora tiene la obligación de retirar y firmar para su conformidad cada mes su liquidación de remuneraciones, para comprobar que los montos depositados y/o entregados no tengan errores. Cada trabajador o trabajadora pueden descargar su liquidación desde el portal [www.intranetprojazz.cl](http://www.intranetprojazz.cl), la cual estará disponible a partir del quinto día hábil del mes siguiente a su pago de remuneraciones.

## **Artículo 24°**

El Instituto Profesional Projazz deducirá de la remuneración del trabajador o trabajadora las sumas correspondientes a aportes de seguridad social, impuestos que las graven, cuotas sindicales en conformidad a la Ley, descuentos judiciales y otros legales.

Solo con acuerdo del Instituto Profesional Projazz y del trabajador o trabajadora, otorgado por escrito, podrán deducirse otros valores; pero no podrán exceder del máximo permitido por la Ley.

## **Artículo 25°**

El Instituto Profesional Projazz y el trabajador o trabajadora podrán convenir anticipos de su remuneración siempre y cuando este último lo solicite por escrito hasta el día 10 del mes correspondiente, anticipo que se pagará el día quince de dicho mes y que será descontado en su liquidación mensual. En todo caso el anticipo a solicitar no podrá exceder del 15% sobre rentas inferiores a 450.000 y 10% a rentas superiores de su remuneración líquida mensual.

## **Artículo 26°**

Los reclamos que procedieren por diferencias de pago, por descuentos efectuados o por otras circunstancias, efectuados a las remuneraciones del trabajador o trabajadora, deberán hacerse presente por escrito o personalmente en la Dirección de Administración y Finanzas, dentro de los 5 días corridos, contados desde la fecha en que se efectúe el pago de remuneraciones; transcurrido dicho plazo el monto del respectivo pago se considerará como irrevocablemente aceptado.

## **Artículo 27°**

Cualquiera remuneración ocasional que el Instituto Profesional Projazz conceda al trabajador o trabajadora, fuera de las que corresponden por ley, se entenderá otorgada a título de mera liberalidad y no constituirá en ningún caso un derecho adquirido para el trabajador o trabajadora.

## **Artículo 28°**

El Instituto Profesional Projazz deberá respetar el principio de Igualdad en las Remuneraciones entre Hombres y Mujeres, establecido en el artículo 62 bis la Ley N°20.348 del Código del Trabajo. Cualquier trabajador o trabajadora que estime que no se da cumplimiento a lo anterior, podrá reclamar de ello, para lo cual deberá presentar, por escrito, a la Dirección de Administración y Finanzas, los antecedentes y fundamentos de su reclamo. La Dirección de Administración y Finanzas, también por escrito y dentro de un plazo máximo de 30 días, contados desde el ingreso del reclamo del trabajador o trabajadora, deberá dar respuesta fundada al reclamo interpuesto. El trabajador o trabajadora que estimare que la respuesta a su reclamo no es satisfactoria, podrá dar inicio al procedimiento de tutela laboral que establece el Código del Trabajo.



## **Artículo 29°**

Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social, serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que exceden de cincuenta y seis unidades de fomento.

Con todo, tratándose de pensiones alimenticias, debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

# **TÍTULO VII**

## **DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

## **Artículo 30°**

Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Será considerada discriminatoria, toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo, sin limitación de edad.

## **Artículo 31°**

La Empresa, cuando ofrezca empleo a terceros, o programas de capacitación a sus trabajadores en los cuales se exija la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos. Para ello, los postulantes o trabajadores con discapacidad deberán informar si la aplicación de algún instrumento de medición les produce alguna dificultad.

Asimismo, la Empresa realizará los ajustes generales y los que se requieran las carencias de cada caso particular, de tal manera que los trabajadores con discapacidad cuenten en con los servicios de apoyo necesarios que les permitan un desempeño laboral apropiado, tales como rampas de acceso para sillas de rueda, baños para discapacitados, entre otros.

Se entiende por servicio de apoyo toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.



## **TÍTULO VIII DEL FERIADO ANUAL**

### **Artículo 32°**

Los trabajadores o trabajadoras con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, entendiéndose por tal lo que dispone el artículo 71 del Código del Trabajo. Para efectos del cómputo, solo se considerará de lunes a viernes independiente de la distribución de la jornada laboral.

### **Artículo 33°**

Todo trabajador o trabajadora con diez años de trabajo o más, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestado a empleadores anteriores.

### **Artículo 34°**

El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, y no será compensable en dinero para los trabajadores o trabajadoras en servicio. No obstante, lo anterior, si el trabajador o trabajadora, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de prestar servicios en el Instituto Profesional Projazz por cualquier causa, se le pagará el dinero que por concepto de feriado le corresponde. Con todo, el trabajador o trabajadora cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio, percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre contratación y el término de sus funciones.

### **Artículo 35°**

El feriado deberá ser continuo, pero exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes, por solo dos periodos consecutivos.

Si durante el feriado se produce un reajuste legal, este afectará también la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado a partir de la fecha de entrega en la vigencia del presente reajuste.

El Instituto Profesional Projazz se reserva la facultad de otorgar un feriado anual colectivo a sus trabajadores o trabajadoras, o bien respecto a los que trabajan en una u otra Unidad y/o Escuela, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 76 del Código del Trabajo.

## **TÍTULO IX DE LAS LICENCIAS MÉDICAS**

### **Artículo 36°**

Se entenderá por licencia aquel periodo en que el trabajador o trabajadora, por razones previstas y protegidas por la legislación laboral, sin dejar de pertenecer al Instituto Profesional Projazz, interrumpe la relación de trabajo con el empleador. Las licencias son las siguientes:

- a) Licencias por enfermedad, y
- b) Licencias por reposo maternal.



## De la licencia por enfermedad

### Artículo 37°

El trabajador o trabajadora que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso al Instituto Profesional Projazz por sí o por medio de un tercero, dentro del día hábil siguiente de sobrevenida la imposibilidad.

Para la validez del aviso realizado por el trabajador o trabajadora será necesario la debida identificación de la persona del Instituto Profesional Projazz que haya recibido dicho aviso. Sin perjuicio del aviso, el trabajador o trabajadora enfermo/a deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico y la debida licencia médica dentro de los 2 días hábiles de sobrevenida la enfermedad.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador o trabajadora no podrá reintegrarse al Instituto Profesional Projazz.

## De la licencia por reposo maternal

### Artículo 38°

cuando se trate de licencia por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a lo establecido en la nueva Ley del Postnatal N° 20.545 a lo siguiente:

Durante el período de embarazo a un descanso prenatal de 6 semanas y el actual Postnatal de 12 semanas se extiende en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras de descanso, mediante un Permiso de Postnatal Parental que se entrega a la madre trabajadora y que tendrá un subsidio con tope de 66 UF brutas.

Todas las mujeres tendrán libertad para elegir la mejor forma de ejercer este nuevo derecho pudiendo optar a:

- a) 12 semanas con permiso completo, con 100% subsidio con tope de 66UF.
- b) 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.

#### SE PODRÁ TRASPASAR EL BENEFICIO AL PADRE

- a) Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa.
- b) Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.
- c) En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo del padre.
- d) El padre tendrá derecho a fuero por el doble del período que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial.

### Artículo 39°

#### TRASPASAR SEMANAS AL PADRE

La madre tiene que avisar a su empleador 30 días antes que termine el postnatal. El padre tiene que dar al menos 10 días de aviso a su empleador antes de ejercerlo, mandando copia al empleador de la madre y a la Dirección del Trabajo.

El Instituto Profesional Projazz tiene la obligación de conservarle el empleo, durante este período y hasta un año después de expirado el plazo. Recibirá además el subsidio maternal mientras dure este período.

### Artículo 40°

Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al Instituto Profesional Projazz un certificado médico o de su matrona o matró



que acredite que el estado de embarazo ha llegado al periodo fijado para obtenerlo, visado por el Fondo Nacional de Salud o la Isapre correspondiente, según el caso, que acredite su estado de embarazo y la iniciación del periodo de licencias.

## **Artículo 41°**

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el Código del Trabajo, cuando la salud del hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores o trabajadoras, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

## **Artículo 42°**

Durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 de Código del Trabajo.

Para estos efectos se entenderá especialmente como perjudicial para la salud todo trabajo:

- a) Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Que exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) Trabajo nocturno;
- d) Trabajo en horas extraordinarias y;
- e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el termino de contrato en contravención a lo establecido en dicho artículo, la medida quedará sin efectos y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastar la sola presentación del correspondiente certificado medico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneraciones por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.

No obstante, lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer se encontrare gozando del descanso, aquella continuará percibiendo el subsidio hasta la conclusión del periodo de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato expira en el momento en que deje de percibir el subsidio maternal.

## **Artículo 43°**

Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día; las que se consideran como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración. El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado no podrá ser renunciado en forma alguna.

## **Artículo 44°**

El incumplimiento por parte del trabajador o la trabajadora del reposo indicado en la licencia, su falsificación o adulteración, la entrega de antecedentes clínicos falsos o la simulación de una enfermedad serán debidamente sancionados con la cancelación de la licencia, la devolución de las sumas percibidas y las penas que, en su caso, determine la justicia ordinaria.

Sin perjuicio de lo anterior, estos hechos importaran la caducidad inmediata del contrato de trabajo, conforme lo autoriza la legislación vigente.



## TÍTULO X

### PERMISOS ESPECIALES

#### Artículo 45°

En caso de muerte de el o la cónyuge, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. El trabajador o trabajadora gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. En el caso de los trabajadores o trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuere menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

#### Artículo 46°

En caso de muerte de un hijo o hija, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. El trabajador o trabajadora gozará de un fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. En el caso de trabajadores o trabajadoras cuyo contrato de trabajo sea a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

#### Artículo 47°

En caso de muerte de un hijo en período de gestación, el trabajador o trabajadora tiene derecho a tres días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.

#### Artículo 48°

En los casos de muerte del padre o madre, todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a tres días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

#### Artículo 49°

En caso de nacimiento de un hijo o hija, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días. El trabajador o trabajadora podrá utilizar a su elección este derecho, ya sea desde el momento del parto, caso en el cual será de días corridos, o bien distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso se otorga también al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

El permiso no se aumenta en caso de nacimiento o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera sea el número de hijos producto del embarazo.

#### Artículo 50°

De otros beneficios al personal:

- 50% descuento del arancel para cursos en Extensión Académica y liberación del pago de la matrícula.
- 50% descuento del arancel para cursar carrera profesional

Estos beneficios estarán disponibles para los familiares directos de el o la trabajadora, entendiéndose por estos: padre, madre, hermanos, hermanas, hijos e hijas.



## **Artículo 51°**

A contar del 18 de julio de 2014, fecha de publicación de la Ley N° 20.764, todo trabajador(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio, esto aplica igualmente para el Acuerdo de Unión Civil (AUC), por solo una vez.

La empresa otorgará permiso por contraer matrimonio o por unión civil de acuerdo con lo señalado en el Código del Trabajo como derecho irrenunciable según "Artículo 207 bis". En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

# **TÍTULO XI DE LAS AUTORIDADES, PETICIONES Y RECLAMOS**

## **Artículo 52°**

El (la) Rector(a) es la autoridad unipersonal de mayor jerarquía de Instituto Profesional Projazz, responsable de las decisiones sobre su funcionamiento, del cumplimiento de las leyes, reglamentos, contratos, convenios y demás disposiciones que resguarden los derechos de quienes integran Instituto Profesional Projazz o se relacionan con el.

## **Artículo 53°**

Toda petición, información, reclamo o sugerencia, que desee formular un trabajador o trabajadora por asuntos relacionados con sus derechos, obligaciones, etc., deberá presentarlos a su Jefe/a Directo/a o al Jefe/a de Recursos Humanos o su similar. En caso de que las peticiones o reclamos digan relación con Higiene y Seguridad, deberán ser planteadas al Comité Paritario. Indistintamente, el Sindicato de trabajadores del Instituto Profesional Projazz podrá representar a sus afiliados en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de la infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, pudiendo canalizar peticiones, consultas, reclamos o sugerencias de estos, u orientar a aquellos trabajadores o trabajadoras no asociados que soliciten su intervención, en asuntos relacionados con sus derechos y obligaciones, en merito de las facultades que le otorga la Ley.

Las respuestas que entregue el Instituto Profesional Projazz a los planteamientos señalados en este Título, podrán ser verbales o mediante cartas individuales o circulares masivas.

## **Artículo 54°**

En caso de no obtener respuesta o que esta no sea satisfactoria, el trabajador o trabajadora podrá recurrir a instancias superiores con acuerdo a la estructura del Instituto Profesional Projazz, siguiendo la jerarquía establecida. Sin perjuicio de lo procedente, siempre podrá el trabajador o trabajadora hacer uso de los mecanismos que faculta la Ley ante los organismos administrativos y tribunales del trabajo, que corresponda.



# TÍTULO XII

## DE LAS OBLIGACIONES

### Artículo 55°

El Instituto Profesional Projazz estará obligado a cumplir con las siguientes normas de orden:

Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador o trabajadora; La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores y trabajadoras un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el o los trabajadores elegidos por éstos para que todos los trabajadores laboren en:

- a) condiciones acordes con su dignidad
- b) La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.
- c) Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales y contractuales;
- d) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de los trabajadores o trabajadoras, con la previsión de riesgos y medidas de higiene laboral;
- e) Informar oportunamente a los trabajadores o trabajadoras de los riesgos inherentes que sus labores presenten. Corresponderá a la Dirección de Administración y Finanzas otorgar la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores o trabajadoras nuevos (D.S. N° 40, Título VI, Art. 21).
- f) Instruir al personal en forma oportuna, y los medios a su alcance, acerca de los beneficios de seguridad social;
- g) Colaborar al perfeccionamiento profesional de los trabajadores o trabajadoras, con acuerdo a lo declarado en la Misión, Visión, Valores y Propósitos;
- h) Cumplir las normas contractuales y laborales;
- i) Oír los reclamos y peticiones del Sindicato de los trabajadores y trabajadoras o las del propio/a interesado/a en forma directa, si es que no pertenece a la organización sindical.

### Artículo 56°

Serán especialmente obligaciones del Empleador:

- a) Respetar la persona humana y la dignidad de el/la trabajador/a. A este efecto, el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los y las trabajadores/as, en especial cuando pueden afectar su intimidad, vida privada u honra.
- b) Abstenerse de incurrir en actos de discriminación arbitraria, en los términos previstos en el artículo 19 de la Constitución Política y en el artículo 2° del Código del Trabajo y Ley N° 20.609 de fecha 24 de julio de 2012.
- c) Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales.
- d) Observar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Al efecto, se entenderá que las diferencias derivadas de la antigüedad de el/la trabajador/a en el servicio constituye una diferencia objetiva no arbitraria.
- e) Mantener reserva sobre toda la información y datos privados de el/la trabajador/a a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.



- f) Observar las obligaciones que le imponen las normas sobre sindicalización y negociación colectiva, en especial en cuanto a la prohibición de injerencia en la actividad sindical y de interferencia indebida en los procesos de negociación iniciados por los y las trabajadores/as, o por sus organizaciones sindicales.
- g) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los y las trabajadores/as, con la prevención adecuada de riesgos, la adopción de las medidas de higiene laboral y la observancia de las instrucciones de los organismos competentes sobre la materia.

## Artículo 57°

Es obligación de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto Profesional Projazz cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo, leyes laborales y las del reglamento que a continuación se señalan:

- a) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de llegada y salida,
- b) Usar el uniforme y los elementos de protección personal correspondientes a su área de trabajo, que el Instituto Profesional Projazz le otorgue para ello;
- c) Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada o turno que corresponda;
- d) Ser respetuoso/a con sus superiores/as y obedecer las órdenes que estos/as le impartan en relación con el trabajo e intereses propios del Instituto Profesional Projazz;
- e) Tener un trato respetuoso y afable con sus compañeros/as de trabajo, con sus subordinados/as y con las personas que concurran a las oficinas. Para esto, existen documentos guía como el Manual o Protocolo de Convivencia y Visión Integral, así como otros que el instituto determine;
- f) Dejar en sus sitios correspondientes, o entregar a quien corresponda, los objetos que están a su cargo. Velar por el cuidado de su lugar de trabajo y los implementos que usa en el desempeño de su trabajo (apagar computador, la luz de oficinas y dejar estas cerradas);
- g) Los trabajadores o trabajadoras serán responsables dentro de su jornada laboral del uso adecuado de las máquinas, herramientas, implementos, repuestos, materiales y demás que le sean asignados, debiendo dar cuenta a su jefe/a directo/a o a quien corresponda, de los desperfectos, pérdidas, hurtos, extravíos, u otros perjuicios de cualquier especie. En el caso de bienes colectivos será responsabilidad de el o la funcionario/a que lo reciba dar aviso de los desperfectos que tenga;
- h) Dar cuenta a su jefe/a de inmediato de cualquier situación que pudiera significar un riesgo o perjuicio para él/ella, sus compañeros/as, el Instituto Profesional Projazz o cualquier persona;
- i) Conservar en buen estado las instalaciones sanitarias muebles y demás instalaciones del Instituto Profesional Projazz;
- j) Cumplir con las medidas que adopte el Instituto Profesional Projazz para prevenir robos, contribuir a evitarlos y denunciar cualquier irregularidad que conozca;
- k) Cumplir con las medidas que adopte el Instituto Profesional Projazz en cuanto a optimización de recursos, reciclaje y medidas para la sustentabilidad del ecosistema
- l) Cumplir con los sistemas de respaldo y resguardo de la información, digital y documental, establecidos por Projazz
- m) Dar aviso dentro de las 24 horas siguientes al/la jefe/a directo/a y/o jefe/a de Recursos Humanos en caso de inasistencia por enfermedad que se prolongue por más de un día, el Instituto Profesional Projazz exigirá presentación de la Licencia Medica para tramitar el subsidio por incapacidad laboral;
- n) Comunicar oportunamente todos los antecedentes que alteren los datos ya consignados en su respectivo contrato de trabajo, o los promocionados para los efectos de la asignación familiar, como cambio de estado civil, domicilio, nacimiento o fallecimiento de sus cargas, entre otras.
- o) Solicitar permiso para faltar a su trabajo con 24 horas de anticipación, a lo menos, indicando los motivos. El Instituto Profesional Projazz resolverá en cada caso sobre su concesión;



- p) Mantener en correctas condiciones los lugares donde se desempeñen, así también serán los encargados de dar aviso a su jefe/a directo/a, el cual dará aviso a la Dirección de Administración y Finanzas cualquier condición insegura que pueda presentarse en dichos lugares;
- q) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente, a causa o con ocasión de su trabajo, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta a su jefe/a directo/a, el/la cual tomará la medida que evite su empeoramiento;
- r) El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente, al momento de reintegrarse a sus labores deberá presentarse con su respectivo "Certificado de Alta";
- s) El trabajador o trabajadora está obligado(a) a seguir todos los tratamientos, descansos, licencias y exámenes, que le sugieran en la atención médica.
- t) En general, respetar todos los reglamentos, manuales, protocolos y procedimientos establecidos por el Instituto Profesional Projazz
- u) Participar en las capacitaciones que Projazz determine, cuyos resultados serán conducentes a evaluaciones de desempeño. Estas evaluaciones serán vinculantes a la promoción, beneficios y y/o permanencia de él o la trabajadora en la empresa, según determine la Política de Desarrollo de RR HH.

## TÍTULO XIII DE LAS PROHIBICIONES

**Artículo 58°** Serán prohibiciones de orden para el trabajador o trabajadora, las que a continuación se señalan, y tendrán el carácter de esenciales de tal modo que la infracción a una cualquiera de ellas podrá estimarse como incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato. La numeración que se señala a continuación no tendrá el carácter de taxativa:

- a) Adulterar el sistema de control de asistencia que registra la hora de llegada y salida del trabajo;
- b) Llegar atrasado al trabajo sin causa justificada;
- c) Trabajar sobre tiempo sin la autorización previa escrita del jefe/a directo/a;
- d) Ingresar bebidas alcohólicas o drogas ilícitas al recinto del Instituto Profesional Projazz, consumirlas o darlas a consumir. En el caso de bebidas alcohólicas solo puede haber excepciones que la jefatura directa autorice.
- e) Ingresar al lugar de trabajo y/o trabajar en estado de intemperancia (alcohol, drogas o medicamentos que no lo habiliten para desarrollar su labor);
- f) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización escrita de su jefe/a directo/a;
- g) Cuando se trate de ausencias por horas de trabajo sindicales, deberá informar a su jefe/a directo/a, según lo establecido en el artículo 21 según el formulario de uso de horas de trabajo sindicales;
- h) Revelar datos o antecedentes que se hayan conocido con motivo de sus relaciones con el Instituto Profesional Projazz cuando se les hubiera encargado reservar sobre ello. Asimismo se requiere respetar la Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal, cumplir las disposiciones de la Ley N° 17.336 sobre Propiedad Intelectual y no infringir la Ley N° 19.223 artículos 1, 2, 3 y 4, sobre Delitos Informáticos; normas todas las cuales protegen la información contenida en sistemas de información, bases de datos, archivos electrónicos magnéticos y todas las normas legales existentes o que se dicten en el futuro que consagren obligaciones de confidencialidad y secreto en la actividad comercial e industrial.
- i) Atentar contra las normas de convivencia adecuadas o las buenas costumbres dentro del recinto del Instituto Profesional Projazz;



- j) Ingresar al Instituto Profesional Projazz después de las horas normales de trabajo y en los sábados, domingos y festivos. La excepción a esta norma podrá autorizarla exclusivamente a las Vicerrectorías en ejercicio o a la Dirección de Administración y Finanzas, a petición expresa de los/las jefes/as directos/as por escrito;
- k) Agredir de hecho o de palabra a: estudiantes, jefes/as, compañeros de labores u otras personas;
- l) Usar sin autorización recursos, herramientas y/o materiales de propiedad de Instituto Profesional Projazz para fines particulares;
- m) Vender o prestar ropa de trabajo y elementos de seguridad proporcionados por el Instituto Profesional Projazz;
- n) No respetar los tiempos de colación, excediendo el tiempo establecido por el Instituto Profesional Projazz,
- o) Sacar del recinto del Instituto Profesional Projazz, sin debida autorización escrita, materiales, herramientas, útiles de trabajo u otros objetos de propiedad ajena;
- p) Infringir las normas de higiene y seguridad;
- q) Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable, daños a equipos, instalaciones materiales, instrumentos u otros elementos indispensables para el desarrollo de la actividad laboral y universitaria;
- r) Destruir toda señalización de seguridad de orden, advertencia y prohibición y elementos que estén destinados a facilitar la rápida evacuación en caso de emergencia;
- s) Acercarse, tomar, mover cualquier elemento sospechoso que se crea, sea incendiario o explosivo. De encontrarse con dichos artefactos el trabajador o trabajadora debe dar aviso de inmediato a personal de portería o guardia, los cuales solicitarán instrucciones al Administrador y al encargado de Servicios Generales;
- t) Involucrarse en altercados con estudiantes y fuerzas policiales en caso de manifestaciones al interior o en las cercanías del Instituto Profesional Projazz;
- u) Negarse a recibir atención médica de primeros auxilios por parte del personal del Instituto Profesional Projazz capacitados para tal efecto;
- v) Negarse a hacer abandono de las instalaciones cuando requiera evacuar las instalaciones del Instituto Profesional Projazz;
- w) Intervenir artefactos eléctricos, (tablero eléctrico, computadores, radios, impresoras, etc.) en caso de avería de estos se debe comunicar a su jefe/a directo/a el cual deberá solicitar la reparación de dicho artefacto;
- x) Fumar en el establecimiento. Salvo en los lugares habilitados para hacerlo, considerando la normativa legal vigente, según el ORD. N° 3029/044.DT-Normativa 3.0-Dirección del Trabajo.
- y) Dejar funcionando y/o enchufados artefactos como: computadores, radios, calefactores, estufas, luces u otros. Cuando no se estén utilizando y al final de cada término de jornada;

## TÍTULO XIV

### SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL

#### Artículo 59°

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Entenderemos por acoso sexual como Comunidad Educativa cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que tiene el propósito, o el efecto, de violar la dignidad de una persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Es una conducta de carácter sexual que afecta la vida de un/una miembro/a de la comunidad y puede interferir con su trabajo o sus estudios.



Se considerarán manifestaciones de acoso sexual, entre otras conductas, las siguientes:

- 1 Promesas, implícitas o explícitas a la víctima, de un trato preferente a cambio de favores sexuales;
- 2 Amenazas mediante las cuales se exija, explícita o implícitamente, una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad;
- 3 Uso de términos de naturaleza o connotación sexual de cualquier tipo, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 4 Cualquier otra conducta de connotación sexual, que importe coartar la libertad sexual de una persona con objeto de obtener una finalidad planteada por el acosador.

## **Artículo 60°**

Todo trabajador del Instituto Profesional Projazz que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley 20.005 o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Rectoría y/o a la administración superior del Instituto Profesional Projazz.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en este articulado será investigada por el Instituto Profesional Projazz en un plazo máximo de 30 días corridos, investigación que estará a cargo de la Dirección de Administración y Finanzas quién derivará el caso a la Dirección del Trabajo respectiva cuando dado el tenor de la denuncia y/o las personas involucradas se determine que existen inhabilidades al interior de la misma para investigar los hechos denunciados. En dicho caso el Instituto Profesional Projazz tendrá un plazo de 5 días corridos desde la fecha de recepción de la denuncia para enviar los antecedentes a la Dirección del Trabajo respectiva, la que tendrá un plazo de 30 días corridos para investigar los hechos denunciados y posteriormente informar al Instituto Profesional Projazz las conclusiones a las que ha llegado.

## **Artículo 61°**

La denuncia escrita dirigida antes referida, deberá señalar los nombres, apellidos y RUT de el o la denunciante y/o afectado/a, el cargo que ocupa en el Instituto Profesional Projazz y cuál es su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma de el o la denunciante.

## **Artículo 62°**

El o la investigador/a, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Rectoría, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Todo el proceso de investigación constará de registros escritos, dejando constancia de las acciones realizadas por el o la investigador/a, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los y las testigos/as y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Una vez que el o la investigador/a haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los y las testigos/as que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el o la investigador/a y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

## **Artículo 63°**

El acoso sexual es causal grave de despido, por lo que, si las circunstancias lo ameritan, el o la acosador/a podrá ser despedido sin indemnización, en virtud de lo dispuesto en el artículo 160 número 1 letra b) del Código del Trabajo. Quienes hagan denuncias falsas se arriesgan a tener que indemnizar a el o la acusado/a y a las acciones legales de cualquier orden correspondientes a toda denuncia falsa.



En caso de no ser procedente la sanción descrita en el inciso precedente, se podrá imponer a el/la victimario/a de acoso sexual la sanción de amonestación verbal y/o amonestación por escrito. Lo anterior es sin perjuicio de todas las medidas que el Instituto Profesional Projazz considere tomar para evitar la realización de un nuevo acto de acoso sexual.

## **TÍTULO XV**

### **DEL ACOSO LABORAL<sup>1</sup>**

#### **Artículo 64°**

El Instituto Profesional Projazz en constante preocupación por sus funcionarios y funcionarias, ha creado normas tendientes a desarrollar un ambiente laboral compatible con la dignidad de todos ellos y ellas. En este sentido, contrario a ello, entre otras, es el acoso laboral.

##### **Definición:**

Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

También se entenderá como Acoso Laboral toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, degradando su ambiente de trabajo.

Señalamos a modo de ejemplo:

- a) Atentados a la dignidad personal: por medio de ridiculizar alguna de sus características físicas, étnicas, religiosas, familiares, tendencia sexual entre otras, o comentando rumores sobre el trabajador o trabajadora afectado.
- b) Actos de violencia verbal o psicológica: como el uso de violencia menor en contra de un o una dependiente, insultos o gritos, entre otros.

#### **Artículo 65°**

##### **Condiciones para la Constatación de situaciones de Acoso Laboral**

- a) Debe tratarse de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, excluyéndose las agresiones aisladas que pueden darse al interior de una empresa o entre los y las miembros de una organización.
- b) Las acciones deben generar efectos evidentes a nivel psicológico y físico de la víctima.
- c) Es necesario que exista una diferencia de poder entre el/la agredido/a y su/s agresor/es, ya sea este de carácter formal o informal.

Se excluyen los conflictos temporales que pueden darse al interior del Instituto Profesional Projazz entre sus distintos miembros. Esos casos, no implican una actuación reiterada en el tiempo, con el objetivo de dañar a la víctima, sino que responden principalmente a los trances normales generados entre personas que interactúan periódicamente.

---

<sup>1</sup> El acoso laboral regulado en este reglamento está en concordancia con: 2° del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que ...



## Artículo 66°

### Clases de acoso laboral

Atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador o la acosadora dentro del Instituto Profesional Projazz, el Acoso Laboral puede clasificarse en:

- a) Descendente: el/la agresor/a es un/a superior jerárquico del funcionario/a afectado/a, por ejemplo, su jefe/a.
- b) Ascendente: la víctima es acosada por sus subalternos.
- c) Horizontal: se da entre funcionarios que tienen el mismo nivel jerárquico.

## Artículo 67°

Atendido que el acoso laboral constituye una situación de riesgo para la salud del funcionario y/o la funcionaria, por lo que toda acción u omisión grave y reiterada de parte de las jefaturas, o de uno o más funcionarios/as, ejercidas en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, tendiente a provocar un menoscabo personal o material en el afectado, deberá ser puesta en conocimiento del Director/a de la Dirección de Administración y Finanzas o su similar.

## Artículo 68°

Toda denuncia realizada en los términos señalados en los artículos anteriores, deberá ser investigada por la Dirección de Administración y Finanzas, en un plazo máximo de 15 días hábiles, designando para estos efectos a una comisión imparcial, integrada por funcionarios debidamente capacitados para conocer estas materias.

La denuncia escrita y firmada, deberá ser dirigida a la Dirección de Administración y Finanzas y deberá señalar los nombres, apellidos y cédula de identidad de el/la denunciante o afectado/a, su cargo, dependencia y una relación detallada de los hechos.

El proceso de investigación se informará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas, de las declaraciones efectuadas por los y las involucrados y los y las testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento de investigación y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

## Artículo 69°

El o la funcionario/a afectado/a por conductas de acoso laboral puede, además, recurrir ante la Dirección del Trabajo y formular la denuncia respectiva.

# TÍTULO XVI

## NORMAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY ANTITABACO

Ley N° 19.419, modificada por la Ley N° 20.105

## Artículo 70°

Se prohíbe fumar al interior de todos los recintos pertenecientes al Instituto Profesional Projazz, salvo en sus patios y espacios al aire libre, así como la comercialización y la distribución a título gratuito de los productos hechos con tabaco a las personas menores de 18 años de edad.

No obstante, lo anterior, no se podrá fumar en patios o espacios al aire libre dentro de los recintos del Instituto Profesional Projazz, cuando en aquellos lugares se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.



Según lo indicado en la Ley 19.419, promulgada el 22.09.95, modificada por la ley 20.660; D.O. 08.02.13 se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
  - Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
  - Recintos donde se expendan combustibles.
  - Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
  - En las galerías, tribunas y otras aposentadurías destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentadurías, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
- c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores".

Adicionalmente la modificación de la ley inserta lo siguiente en su Artículo 11.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b) Aeropuertos y terrapuestos.
- c) Teatros y cines.
- d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g) Dependencias de órganos del Estado.
- h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

## **TÍTULO XVII DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

### **Causales de terminación**

#### **Artículo 71°**

El contrato de trabajo se terminará en los siguientes casos:

- 1 Mutuo acuerdo entre las partes.
- 2 Renuncia del trabajador o trabajadora, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3 Muerte del trabajador o trabajadora.
- 4 Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador o trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses,



contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de directores y otras autoridades o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por este, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador o trabajadora prestando servicios con conocimiento del empleador después del plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.

Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo.

5 Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al respectivo contrato.

6 Caso fortuito o fuerza mayor.

El contrato también terminará por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, referidas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores/as.

## **Causales de Caducidad**

### **Artículo 72°**

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término indicando una o más de las siguientes causales:

- 1 La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- 2 Negociaciones que ejecute el trabajador o trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3 No concurrencia del trabajador o trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días durante igual periodo de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena, o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la institución.
- 4 Abandono por parte del trabajador o trabajadora, entendiéndose por tal:
  - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora, del sitio de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente; y
  - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las labores contenidas en el contrato.
- 5 Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento o a la actividad de los trabajadores o trabajadoras y a la salud de estos.
- 6 El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, equipos, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7 Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

### **Artículo 73°**

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de estos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores o trabajadoras.

## **TÍTULO XVIII SANCIONES Y MULTAS**

### **Artículo 74°**

El trabajador o trabajadora que en forma reiterada no respete el horario de llegada a su respectiva labor, alterando con su conducta y disciplina el normal



desarrollo de las actividades del Instituto Profesional Projazz, dará lugar al posible término de su contrato de trabajo por incumplimiento grave a las obligaciones contractuales, más aún si tuviera a cargo los equipos cuyo oportuno funcionamiento sean vitales para el funcionamiento del Instituto Profesional Projazz.

## **Artículo 75°**

Las infracciones a las disposiciones de este reglamento serán sancionadas, atendiendo a su gravedad y reiteración con:

- 1 Amonestación verbal
- 2 Amonestación escrita, con copia a la Dirección del Trabajo y hoja de vida.

El orden en que se mencionan estas sanciones no implica que para aplicar una deba necesariamente antes haberse aplicado la que antecede. Así pues, en presencia de una falta o infracción. Podrá aplicarse cualquiera de las antes citadas sanciones, atendidas la gravedad y circunstancias de esta.

## **Artículo 76°**

El ejercicio y la aplicación de tales sanciones, no importa renuncia del eventual ejercicio de las otras si se repitiese la falta o en otras situaciones análogas. La aplicación de tales sanciones no importa una limitación de las facultades del empleador para comunicar los hechos a la Dirección del Trabajo o a otras autoridades, o para poner término al contrato de trabajo si los mismos hechos constituyen causal en conformidad a la Ley, o del Instituto Profesional Projazz estimase del caso adoptar tal decisión en el marco de las facultades que esta le confiere.

# **TÍTULO XIX CONFIDENCIALIDAD**

## **Artículo 77°**

Todo trabajador o trabajadora es responsable de la seguridad de la información que mantiene y, por lo tanto, debe tomar todas las precauciones para evitar su pérdida, extravío, hurto o robo, en especial de las claves de acceso a computadores personales; el trabajador o trabajadora será asimismo responsable en caso de manejos de copias de programas no autorizadas y de la introducción de virus computacionales o juegos en los equipos de su cargo.

Las jefaturas deberán velar por el fiel cumplimiento de esta y todas las políticas o normas establecidas en este Reglamento y/o contrato de trabajo.

Se hace presente que los bienes muebles serán siempre propiedad del empleador, independiente del hecho que un trabajador o trabajadora por razones de su trabajo los use.

## **Artículo 78°**

A todo trabajador o trabajadora le estará absolutamente prohibido revelar, divulgar y comunicar cualquier dato, información confidencial o antecedentes reservados sobre el Instituto Profesional Projazz.

Se entiende por información confidencial la relacionada con los productos y servicios, desarrollo de tecnología y métodos, sistemas, planes de trabajo y negocios, estrategias de mercado, costos y toda información privativa del Instituto Profesional Projazz. Esta obligación se extiende también a la información secreta y privada de sus estudiantes, trabajadores o trabajadoras y proveedores/as.



# **TÍTULO XX**

## **NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **Preámbulo**

La presente sección se ha establecido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; y el Decreto Supremo N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre prevención de riesgos profesionales.

El Art. 67° mencionado, dice textualmente: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores o trabajadoras a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les imponga. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores o trabajadoras que no utilicen los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el Trabajo”.

La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 153° del Código del trabajo.

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores o trabajadoras de la empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en los lugares de trabajos, como así también aumentar la producción.

La Prevención de Riesgos Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales requiere que tanto el sector laboral, como mandos superiores, realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan accidentes y enfermedades. En resumen, este reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que colaboran en el Instituto Profesional Projazz.

## **TÍTULO XXI**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 79°**

El Instituto Profesional Projazz y los trabajadores o trabajadoras quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes y los que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador y de los Servicios de salud.

#### **Artículo 80°**

Uno de los propósitos del Instituto Profesional Projazz es diseñar y promover una política y mecanismos de aseguramiento de la calidad. Dentro de esto se compromete a entregar a su personal un lugar de trabajo adecuado para el desempeño de sus labores, de tal manera que los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sean reducidos al mínimo, en resguardo de la integridad física, de la salud de los trabajadores y trabajadoras, y también en resguardo de las instalaciones y bienes del Instituto Profesional Projazz.



Conforme con lo anterior, los objetivos de estas normas sobre higiene y seguridad son los siguientes:

- 1 Evitar que los trabajadores y trabajadoras cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud e integridad física;
- 2 Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo trabajador y trabajadora debe conocer y cumplir;
- 3 Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores o trabajadoras, materiales, equipos, entre otros.
- 4 Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores o trabajadoras del Instituto Profesional Projazz; y
- 5 Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

## Artículo 81°

Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- 1 Trabajador y trabajadora: Toda persona natural que, bajo vínculo de subordinación o dependencia y en virtud de un Contrato de Trabajo, presta sus servicios personales, intelectuales o materiales al Instituto Profesional Projazz, en instalaciones de éste.
- 2 Accidente de trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- 3 Accidente de Trayecto: Conforme con la definición anterior, es todo accidente que ocurra en el trayecto directo, de ida o regreso entre la habitación del trabajador o trabajadora y su lugar de trabajo, y que produzca incapacidad o muerte, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al cual se dirigía el trabajador o trabajadora al ocurrir el siniestro.
- 4 Comité Paritario: Es un grupo conformado por tres representantes del empleador y por tres representantes de los trabajadores o trabajadoras, cuyo propósito es el de complementar la gestión de prevención de riesgos que realiza el Instituto Profesional Projazz, en conformidad con el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1969, y Decreto N° 30 del 13 de junio de 1988.
- 5 Enfermedad Profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad total o parcial o muerte.
- 6 Instituto Profesional Projazz: Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador y trabajadora.
- 7 Equipo de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que el Instituto Profesional Projazz proporciona al trabajador y trabajadora para protegerlo de lesiones o enfermedades que puedan resultar del contacto directo con una sustancia o medio agresivo.
- 8 Jefe/a Inmediato/a o Directo/a: La persona que está a cargo del trabajador o trabajadora. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe/a Inmediato/a al de menor jerarquía.
- 9 Normas de Seguridad: Es el conjunto de reglas obligatorias sobre seguridad, dispuestas por la ley, por este Reglamento u otros, por el Comité Paritario y/o por la Dirección de Administración y Finanzas.
- 10 Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos 5 y 7 de la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



## **Del trabajador o trabajadora recién ingresado**

### **Artículo 82°**

Toda persona que pase a desempeñar funciones laborales en el Instituto Profesional Projazz, recibirá sus elementos de protección personal con acuerdo a las labores que le corresponda cumplir y, asimismo, se le indicarán las primeras instrucciones de seguridad.

### **Artículo 83°**

Los/as jefes/as que reciban a su cargo un trabajador o trabajadora nuevo/a, deben proporcionarle una orientación completa sobre la labor que desempeñará, los riesgos que ésta involucra y las normas fundamentales de prevención de accidentes que deberá observar en el cumplimiento de sus funciones.

### **Artículo 84°**

Todo trabajador o trabajadora, al ingresar al Instituto Profesional Projazz, deberá informar especialmente en lo relacionado con las enfermedades, tratamientos, números de contacto en caso de emergencia y accidentes que hubiere sufrido de los cuales hayan quedado secuelas importantes.

### **Artículo 85°**

El trabajador o trabajadora queda sujeto a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus Decretos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas e instrucciones emanadas de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de la Dirección de Administración y Finanzas.

## **TÍTULO XXII DEL COMITÉ PARITARIO**

### **Del Comité Paritario de Higiene y Seguridad**

### **Artículo 86°**

En el Instituto Profesional Projazz existirá un Comité Paritario de Higiene y Seguridad compuesto por representantes del empleador y representantes de los trabajadores y trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones encomendadas por la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la Empresa y los trabajadores. La Dirección de Administración y Finanzas, convocará en primera instancia la constitución de este Comité para su constitución o renovación con acuerdo a como lo regula la normativa.

### **Artículo 87°**

El Comité Paritario estará integrado por tres representantes del Instituto Profesional Projazz y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designará, además, otro en carácter de suplente.

### **Artículo 88°**

La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones. Los representantes del Instituto Profesional Projazz serán designados por la entidad empleadora,



debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades que se desarrollen en ésta. Los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la elección, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva faena o industria.

En esta elección podrán tomar parte todos los y las trabajadores/as del respectivo Campus o Sede; y si alguno/a desempeñara parte de su jornada en un campus y parte en otro, podrá participar en las elecciones que se efectúan en cada una de ellas.

El voto será escrito y en él anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes, los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate se dirimirá por sorteo.

## **Artículo 89°**

as, se requiere:

Para ser elegido miembro representante de los y las trabajadores/

- 1 Tener más de 18 años.
- 2 Saber leer y escribir.
- 3 Encontrarse actualmente trabajando y haber pertenecido al Instituto Profesional Projazz un año como mínimo.
- 4 Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros organismos, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Administración y Finanzas de Instituto Profesional Projazz, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

## **Artículo 90°**

De la elección se levantará un acta en triplicado en la cual se deberá dejar expresa constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres, en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearán hacerlo.

## **Artículo 91°**

Una copia del acta será remitida a la Dirección del Trabajo. Otra copia será conservada por el Instituto Profesional Projazz. La tercera copia se archivará en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

## **Artículo 92°**

Corresponderá a el o la Inspector/a del Trabajo decidir, en caso de duda, si debe no constituirse Comité Paritario en el Instituto Profesional Projazz. Asimismo, este Inspector deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

## **Artículo 93°**

Una vez designados los y las representantes del Instituto Profesional Projazz y de los y las trabajadores/as, el/la presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el Comité antecesor. En caso de que no lo hiciere, corresponderá constituirlo a un/una Inspector/a del Trabajo.

## **Artículo 94°**

Tanto el Instituto Profesional Projazz como los y las trabajadores/as, deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.



## **Artículo 95°**

Un experto en Prevención de Riesgos o cursos necesarios formará parte por derecho propio de los Comités Paritarios que existan en el Instituto Profesional Projazz, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

## **Artículo 96°**

Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los y las trabajadores/as y uno del Instituto Profesional Projazz, o cuando así lo requiera el Departamento de Administración y Finanzas.

## **Artículo 97°**

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en el Instituto Profesional Projazz ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno/a o más trabajadores/a, o que, a juicio de el/la presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

## **Artículo 98°**

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión del Instituto Profesional Projazz, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración. Se dejará constancia en actas de lo tratado en cada reunión.

## **Artículo 99°**

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante del empleador y un representante de los y las trabajadores/as. Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes del empleador o de los y las trabajadores/as, se entenderá que los y las asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

## **Artículo 100°**

El Comité designará de entre sus miembros, un/una presidente y un/una secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones, éstas se harán por sorteo.

## **Artículo 101°**

Todo acuerdo del Comité se adoptará por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención de el/la Administrador/a Delegado/a del Seguro, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

## **Artículo 102°**

Los y las miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos/as.

## **Artículo 103°**

Cesarán en sus cargos los y las miembros del Comité que dejen de prestar servicios en el Instituto Profesional Projazz, o cuando no asistan a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada.

## **Artículo 104°**

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de éstos por cualquier causa, o por vacancia del cargo.

Los y las suplentes en representación del Instituto Profesional Projazz serán llamados/as a integrar el Comité de acuerdo con el orden de precedencia con que el Instituto Profesional Projazz los hubiere nombrado; y los de los y las trabajadores/as por el orden de mayoría con que fueron elegidos.



Los y las miembros suplentes sólo podrán asistir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los y las titulares.

**Artículo 105°** El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con el Departamento de Administración y Finanzas del Instituto Profesional Projazz.

**Artículo 106°** Son funciones del Comité Paritario:

- 1 Asesorar e instruir a los y las trabajadores/as para la correcta utilización de los elementos de protección.
- 2 Vigilar el cumplimiento tanto por parte del Instituto Profesional Projazz como de los y las trabajadores/as, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- 3 Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en el Instituto Profesional Projazz.
- 4 Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador/a.
- 5 Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- 6 Promover la realización de cursos de capacitación, destinados a la capacitación profesional de los y las trabajadores/as.

**Artículo 107°** El Comité a que se refiere el presente Reglamento permanecerá en funciones dos años y/o mientras dure el campus, sede, faena, sucursal o agencia. En caso de duda acerca de la terminación del campus, sede, faena, sucursal o agencia, decidirá al respecto el/la Inspector/a del Trabajo.

**Artículo 108°** Para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y el al Decreto N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 109°** Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este Reglamento, para constitución y funcionamiento del Comité Paritario en el Instituto Profesional Projazz, sin perjuicio de las atribuciones que compete a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

## **TÍTULO XXIII DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA LEY 20.001**

**Artículo 110°** Con acuerdo a la Ley N° 20.001, los pesos máximos a levantar en forma manual son los siguientes:

Hombre: 50 Kilos; Mujeres: 20 Kilos. De acuerdo al N° 1 y N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.949 que modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual:

Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos/



as trabajadores/as, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores/as, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la **Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga**.

### **Artículo 111°**

Las mujeres embarazadas no podrán levantar cargas en forma manual.

### **Artículo 112°**

Los menores de edad no pueden levantar más de 20 Kilos.

El/la trabajador/a cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará con su columna recta ayudándose con los músculos de las piernas, previniendo así lesiones de tipo lumbar.

## **TÍTULO XXIV DE LA PROTECCIÓN CONTRA INCENDIO**

### **Artículo 113°**

El/la Trabajador/a deberá conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus labores, como así mismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de la Dirección de Administración y Finanzas velar por la debida instrucción inicial y permanente del personal bajo su cargo respecto del tema en cuestión, siendo una exigencia legal en D.S. 594 de la Ley 16.744, que todo trabajador/a debe contar con dicha instrucción de Uso y Manejo de Extintores, los cuales deben estar en lugares visibles, libres de obstrucción y debidamente señalizados

### **Artículo 114°**

Clases de fuego y formas de combatirlo:

- a) Fuego clase "A"
  - a. Son fuego que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.
- b) Fuego clase "B"
  - a. Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.
- c) Fuego clase "C"
  - a. Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas.
- d) Fuego clase "D"
  - a. Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

### **Artículo 115°**

El acceso a los extintores, grifos y otros para el combate de incendios, como también las áreas donde éstos se ubiquen, deberán mantenerse despejados de todo tipo de obstáculos y debidamente señalizados.

### **Artículo 116°**

Deberá darse cuenta al jefe/a directo/a después de haber ocupado un extintor de incendio, quien informará a Dirección de Administración y Finanzas para su recambio.



# TÍTULO XXV

## DE LA PROTECCIÓN DE LOS RAYOS ULTRAVIOLETAS

### Artículo 117°





Los trabajadores/as que con ocasión de sus labores estén expuestos a radiaciones ultravioletas, deberán usar un gorro, protector solar o cualquier elemento, destinado a evitar los daños y perjuicios derivados, en el largo plazo, de la exposición a dicha radiaciones.

Se consideran expuestos a radiación UV aquellos/as trabajadores/as que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa días comprendidos entre el primero de septiembre y el treinta y uno de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos/as que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice igual o superior a 6, en cualquier época del año.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, con acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores/as que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los y las trabajadores/as que laboran bajo tales condiciones:

- a) Los y las trabajadores/as deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) La radiación solar es entre las 10:00 y mayor las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
  - 1. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el/la trabajador/a transpire o se lave la parte expuesta.
  - 2. Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- f) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Usar ropa de vestir adecuada para el/la trabajador/a, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- h) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.



SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
<b>LUZ VERDE</b>  <p><u>NORMAL</u> Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección.</p> <p>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p>
<b>LUZ AMARILLA</b>  <p><u>ALERTA AMARILLA</u> Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p>
<b>LUZ NARANJA</b>  <p><u>ALERTA NARANJA</u> Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p>
<b>LUZ ROJA</b>  <p><u>ALERTA ROJA</u> Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas.</p> <p>Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p> <p>Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.</p> <p>Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 30 cada 2 horas.</p>



# TÍTULO XXVI

## DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

### Artículo 118°

Los trabajadores/as deberán cumplir las siguientes disposiciones:

- a) Informar de inmediato a su jefe/a directo/a y Comité Paritario de toda situación o incidente que considere irregular y que, a su juicio, signifique un peligro para él/ella o sus compañeros/as.
- b) Obedecer los avisos de seguridad y ayudar a mantenerlos, ya que advierten al personal del riesgo existente.
- c) Velar porque los elementos contra incendios se mantengan en lugares accesibles y en buen estado; cualquier anomalía debe ser informada.
- d) En caso de ocurrir un accidente en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y su casa habitación o viceversa, se deberá informar de inmediato a Carabineros, Asistencia Pública o directamente a la Mutualidad. En cualquiera de estos casos deberá quedar constancia escrita.
- e) Velar porque los servicios higiénicos y vestuarios se mantengan en buenas condiciones de conservación e higiene; cualquier anomalía deberá ser informada al jefe/a directo/a.
- f) Evitar juegos o bromas que distraigan la atención del trabajador/a en funciones.
- g) Hacer uso de equipo de protección personal cuando sea necesario o cuando así lo disponga algún jefe/a e informar a este cuando se requiera recambio.
- h) Mantener sus herramientas personales en buenas condiciones, informando de inmediato a su jefe/a superior si ellas han sufrido deterioro o se han extraviado.
- i) Mantener su sitio de trabajo limpio y ordenado.
- j) De sufrir alguna enfermedad contagiosa, dar cuenta al Instituto Profesional Projazz, específicamente a la oficina de Administración y Finanzas, de modo de evitar contagios y males mayores, la que guardará con la debida reserva el nombre del enfermo.
- k) Cooperar con los/las recepcionistas que son los/las encargado/a de la seguridad ante cualquier emergencia, tales como incendios, accidentes, terremotos, manifestaciones, etc.
- l) Recoger o dar cuenta a su jefe/a y al Comité Paritario de cualquier situación que interrumpa la circulación y vías de escape del Instituto Profesional Projazz.
- m) Deberá conocer la ubicación y usos de los equipos de seguridad, de manera que pueda utilizarlos correctamente cuando las circunstancias lo requieran.
- n) Toda lesión denunciada por un/una trabajador/a como ocurrida a raíz o con ocasión del trabajo dentro de los recintos del Instituto Profesional Projazz o en sus casas, deberá ser investigada de inmediato por su jefe/a directo/a.
- o) Ser absolutamente veraz al informar de algún accidente laboral.

### Artículo 119°

A los/as trabajadores/as les está absolutamente prohibido mientras permanezcan en sus labores:

- a) Usar vestuario y calzados no aptos al trabajo, aplicable a quienes el Instituto Profesional Projazz les otorga estos implementos.
- b) Ocultar las verdaderas causas de un accidente.
- c) Vender o usar para fines particulares los elementos de protección personal o herramientas entregados a su cargo por el Instituto Profesional Projazz, para la seguridad de los trabajadores.
- d) Ocupar espacios bajo extintores, mangueras o cualquier equipo contra incendios, como asimismo darle uso distinto al previsto para instalarlos (Ej. Riego)
- e) Uso de estufas eléctricas y microondas al interior de las oficinas. Asimismo se prohíbe el uso de hervidores eléctricos, ventiladores, jugueras o cualquier otro aparato eléctrico, sin que cuente con la debida autorización de la jefatura directa.
- f) Intervenciones a instalaciones eléctricas, equipos computacionales, equipos electrónicos y estructuras del Instituto Profesional Projazz, salvo aquellos funcionarios que les competan estas labores.
- g) Rayar, sacar, destruir las señalizaciones y/o afiches de seguridad dispuestas en las instalaciones del Instituto Profesional Projazz.



- h) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente ingresar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.

**Artículo 120°** Se considera falta grave que constituye una negligencia inexcusable, entre otras, las siguientes:

- a) Abandonar su lugar de trabajo sin causa justificada, sin permiso de su jefe/a directo/a, con peligro de accidente para el o sus compañeros.
- b) Obligar a un/a trabajador/a efectuar un trabajo cuando exista un claro riesgo de accidente.
- c) No usar los elementos de protección personal que la institución haya otorgado, según las labores encomendadas.
- d) Negarse a cumplir con los procedimientos, protocolos y/o instructivos de evacuación establecidos por el Instituto Profesional Projazz.
- e) En general, toda acción que vaya en perjuicio de los intereses de Instituto Profesional Projazz o de terceros relacionados con ésta, o que pueda implicar peligro para las personas o bienes de Instituto Profesional Projazz o de terceros.

## **TÍTULO XXVII**

### **DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR Y LOS RIESGOS LABORALES (DERECHO A SABER)**

**Artículo 121°** Los riesgos son inherentes a la actividad de Instituto Profesional Projazz. Es por ello por lo que el Instituto Profesional Projazz pondrá a disposición de los y las trabajadores/as planes de prevención, acerca de los potenciales riesgos que entrañan sus labores y las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.

**Artículo 122°** Especialmente el Instituto Profesional Projazz deberá informar, de acuerdo con las funciones específicas de cada trabajador/a, acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar los y las trabajadores/as en el desempeño de sus labores, sobre la identificación de los mismos, sobre los límites de exposición permisibles a tales productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

**Artículo 123°** En los casos que la función implique riesgos, el/la trabajador/a será informado al momento de su contratación por el Comité Paritario o por su Jefe/a Directo/a. Los trabajadores deberán dejar constancia por escrito que se efectuó esta actividad.

**Artículo 124°** El Instituto Profesional Projazz deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a los niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

**Artículo 125°** Aquellos riesgos específicos que se presenten en los lugares de trabajo serán oportunamente analizados e informados a los trabajadores involucrados, así como también los procedimientos y métodos que se adopten para ejecutar en forma segura tales actividades. Esta capacitación será realizada con la supervisión correspondiente, dejando registrada la constancia de ella.



## **Artículo 126°**

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores/as acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada Institución educacional. Especialmente deben informar a los y las trabajadores/as acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

## **Artículo 127°**

A cada trabajador/a se le informarán los riesgos específicos y típicos que deben evitar al momento de ejercer sus labores. Esta información será entregada por el/la Jefe/a Directo/a correspondiente.

## **Artículo 128°**

Todo/a trabajador/a que deba destapar aberturas y/o fosos tiene la obligación de proteger el sector con señalización, barreras, etc. a fin de que nadie sufra accidentes y, una vez terminada su faena, deberá colocar la tapa original.

## **Artículo 129°**

El/la o los/las trabajadores/as que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar una escala en forma segura, deberá colaborar otro/a trabajador/a en sujetar la base.

## **Artículo 130°**

Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizarse en color natural, y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

## **Artículo 131°**

Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas expresamente para tales efectos. Las botellas no deberán colocarse en superficie inestable o en lugares en que las afecte el calor. Los referidos equipos de oxígeno y/o acetileno deberán mantenerse en carros cuando son móviles o debidamente acollorados a muros, pilares o bancos de trabajo. Al transportarlas en carro, deberán estar convenientemente sujetas. En la sujeción no se emplearán alambres o cordones, sino cadenas o collares. Las botellas deberán mantenerse, cuando no estén en uso o se encuentren vacías, debidamente tapadas con sus casquetes protectores.

## **Artículo 132°**

Los instrumentos, equipos y máquinas deberán ser manipulados con los elementos de protección requeridos y en su lugar, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

## **Artículo 133°**

El traslado de materiales deberá hacerse con las debidas precauciones, atendiendo a la naturaleza y peligrosidad de estos. A los/as trabajadores/as que trasladen material que pueda afectar su seguridad y la de los demás, el Instituto Profesional Projjaz les proveerá de los implementos de protección adecuados.]

## **Artículo 134°**

El/la o los/as trabajadores/as que efectúen reparaciones, revisiones o reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.



## Artículo 135°

señalizadas y despejadas.

Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar

## Artículo 136°

Los/as trabajadores/as que laboren con productos químicos y/o en el desengrase con uso de solventes, deberán tomar debidas precauciones, empleando los guardapolvos, guantes, mascarillas y demás implementos de seguridad que Instituto Profesional Projazz les proporcione.

## Artículo 137°

Profesional Projazz son:

Los riesgos generales y específicos identificados en el Instituto

SITUACIÓN	POSIBLE CONSECUENCIA	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Caídas de igual o distinto nivel.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contusiones</li><li>• Heridas</li><li>• Fracturas</li><li>• T.E.C.</li><li>• Esguinces</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- Transitar por pasillos y escaleras sin correr.</li><li>2.- No desplazarse por las escaleras abarcando varios peldaños a la vez.</li><li>3.- No transitar por suelos mojados o recién encerados.</li><li>4.- No poner objetos en los pasillos, ni obstruyendo los espacios destinados para desplazarse.</li><li>5.- No poner cables y/o conectores en sectores de tránsito. De ser inevitable, cubrir con huincha de color llamativo (gaffer).</li><li>6.- Rodear los obstáculos que se encuentren al caminar.</li><li>7.- Al trasladar objetos livianos debe asegurarse que tiene buena visibilidad por encima y ambos costados de la carga que lleva consigo.</li><li>8.- No subirse en los pisos, sillas, escritorios, cajones, estantes, etc. para acceder a niveles superiores. Use una escalera o escabel.</li><li>9.- No inclinarse hacia atrás en su silla de trabajo.</li><li>10.- Al transitar por una escalera debe usar el pasamanos para mayor seguridad.</li><li>11.- Evitar que los cables eléctricos y telefónicos obstruyan su camino.</li><li>12.- Mantener el orden y aseo de su lugar de trabajo.</li><li>13.- Informar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad todas las condiciones inseguras que se detecten.</li></ol>



SITUACIÓN	POSIBLE CONSECUENCIA	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Golpes Con/ contra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contusiones</li> <li>• Heridas</li> </ul>	<p>14.- Cerrar los cajones con archivos, estantes, cajoneras, escritorios, kárdex, etc. inmediatamente después de usarlos.</p> <p>15.- Avisar a los/as compañeros/as de trabajo que se encuentren cerca cuando sea necesario mantener un cajón abierto.</p> <p>16.- Nunca abrir un cajón por encima de la cabeza de alguien que está agachado/a.</p> <p>17.- No sobrecargar cajones superiores de kárdex, archivos, etc. y no abrir más de uno a la vez.</p> <p>18.- Al cerrar los cajones usar movimientos seguros.</p> <p>19.- Informar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad todas las condiciones inseguras que se detecten.</p>
Contacto con objetos cortopunzantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heridas</li> </ul>	<p>20.- Guardar las tijeras, cuchillos, cartoneros, limas y otros objetos punzantes en sus estuches protectores cuando no los esté usando, o dejarlos en su posición segura.</p> <p>21.- Manipular la corchetera correctamente para evitar clavarse los dedos con los corchetes.</p> <p>22.- Sacar los corchetes con los saca-corchetes. No use sus dedos.</p> <p>23.- Dejar los lápices en el portalápiz, con la punta hacia abajo.</p> <p>24.- Al transportar tijeras, cuchillos, u otro objeto corto punzante, llévelos en su estuche y con la punta hacia fuera.</p> <p>25.- Usar con precaución las agujas y disponerlas después de usarlas en un recipiente especialmente diseñado para este efecto.</p> <p>26.- Conocer y cumplir las precauciones universales, ampliamente difundidas.</p>
Contacto con objetos cortopunzantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desgarros</li> <li>• Lumbagos</li> </ul>	<p>27.- Al levantar objetos pesados usar la técnica adecuada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agacharse flectando las rodillas,</li> <li>- No doblar la espalda.</li> </ul> <p>28.- Levantar lo objetos sólo hasta la altura del pecho y sostenerlos lo más cerca posible del cuerpo.</p> <p>29.- Evitar levantar objetos sobre el nivel de los hombros.</p> <p>30.- Desplazar objetos pesados usando el cuerpo y las piernas.</p> <p>31.- No sobreestimar sus capacidades y solicitar ayuda.</p>



SITUACIÓN	POSIBLE CONSECUENCIA	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
Contacto con electricidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choque eléctrico</li> <li>• Quemaduras</li> <li>• Contusiones</li> <li>• Heridas</li> </ul>	<p>32.- No intervenir artefactos eléctricos.</p> <p>33.- No tomar cables ni enchufes con las manos húmedas.</p> <p>34.- Al enchufar un cable, asegurarse de que éste tenga conexión a tierra.</p> <p>35.- No intentar reparar cables o enchufes dañados. Conectarse con personal autorizado y calificado.</p> <p>36.- No desconectar máquinas o artefactos eléctricos cuyos conectores estén dañados o frágiles.</p> <p>37.- Evitar recargar enchufes.</p> <p>38.- Informe al Comité Paritario cualquier condición eléctrica insegura.</p>
Incendio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asfixia</li> <li>• Quemaduras</li> <li>• Contusiones</li> <li>• Heridas</li> <li>• Fracturas</li> <li>• Esguinces</li> </ul>	<p>39.- Fumar sólo en áreas permitidas.</p> <p>40.- No arrojar colillas ni fósforos encendidos (o mal apagados) en los papeleros. Use los ceniceros.</p> <p>41.- No usar estufa eléctrica o anafe.</p> <p>42.- Apagar los equipos y artefactos eléctricos al retirarse de la oficina.</p> <p>43.- Conocer exactamente la ubicación de los extintores de incendio.</p> <p>44.- Solicitar que se reparen de inmediato los enchufes, cables e interruptores dañados.</p> <p>45.- Comunicar de inmediato cualquier principio de incendio.</p> <p>46.- Seguir los procedimientos de evacuación.</p>
Riesgo ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendinitis</li> <li>• Cansancio visual</li> <li>• Lumbago</li> </ul>	<p>47.- Digitar con los antebrazos y muñecas apoyadas.</p> <p>48.- Regular la altura de la silla y del respaldo lumbar, de acuerdo con las dimensiones de los usuarios, considerando la relación de los codos en 90° en relación con el escritorio. Si al establecer esta relación los pies no se apoyan bien en el piso, se deberá instalar un levanta pie.</p> <p>49.- Sentarse con la columna lumbar totalmente apoyada en el respaldo de la silla.</p> <p>50.- Evitar hacer giros de la columna mientras se está sentado. Usar la silla con ruedas para realizar giros, NO para desplazarse.</p> <p>51.- Ubicar la pantalla del computador al frente de el/la usuario/a. El borde superior de la pantalla y los ojos deben coincidir o ser algo inferior, nunca mayor.</p> <p>52.- Velar porque la pantalla no reciba reflejos de luz natural o artificial.</p> <p>53.- Hacer una pausa de 5 minutos, si se debe digitar más de media hora seguida.</p>



SITUACIÓN	POSIBLE CONSECUENCIA	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
		<p>54.- Seguir las indicaciones del Comité Paritario.</p> <p>55.- Avisar a su Jefe/a Directo/a cuando las recomendaciones anteriores no puedan cumplirse por características del diseño del puesto de trabajo.</p>
Trabajo repetitivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendinitis</li> <li>• Otras patologías</li> <li>Músculo esqueléticas</li> </ul>	<p>56.- Adoptar pausas adecuadas.</p> <p>57.- Corrección de malos hábitos de trabajo.</p> <p>58.- Corrección ergonómica de los puestos de trabajo.</p> <p>59.- Pautas de ejercicio destinadas a relajar y fortalecer la musculatura comprometida.</p>
Radiación ultravioleta por exposición solar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eritema (quemadura solar en la piel)</li> </ul>	<p>60.- Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.</p>
Radiación Ultravioleta por exposición solar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eritema (quemadura solar en la piel)</li> <li>• Envejecimiento Prematuro de la piel</li> <li>• Cáncer a la piel</li> </ul>	<p>61.- Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.</p> <p>62.- Realizar faenas bajo sombra.</p> <p>63.- Usar protector solar adecuado al tipo de piel.</p> <p>64.- Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.</p> <p>65.- Beber agua de forma permanente.</p> <p>66.- Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.</p> <p>67.- Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.</p>
Accidentes de tránsito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contusiones</li> <li>• Fracturas múltiples</li> <li>• Resultado fatal</li> </ul>	<p>68.- Transitar por las áreas permitidas por las normas de tránsito</p> <p>69.- Adoptar conductas seguras en la vía pública.</p> <p>70.- Cumplir con las Normas del Tránsito, establecidas por la Ley.</p>
Riesgo Psicosocial, (Asaltos, Conflictos Sociales, Conflictos familiares laborales, entre otros)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shock Psicológico</li> <li>• Desánimo</li> <li>• Daños físicos</li> </ul>	<p>71.- No exponerse a situaciones de conflictos.</p> <p>72.- Comunicar sobre problemas que afecten su entorno a su jefatura directa.</p> <p>73.- Solicitar ayuda a su jefatura directa.</p>



## **TÍTULO XXVIII**

# **SANCIONES POR INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 138°** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, y de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley, la infracción por parte de los/as trabajadores/as a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones sobre higiene y seguridad de este Reglamento, se sancionará con multa que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria de el/la infractor/a.

En los casos en que las infracciones por parte de los y las trabajadoras a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria de el infractor o la infractora, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasarán al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

**Artículo 139°** De la aplicación de las multas se podrá reclamar ante la Dirección del Trabajo, con acuerdo al inciso 2 del Art. 153 del Código del Trabajo.

**Artículo 140°** Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto la Empresa como los/as trabajadores/as se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en sus decretos complementarios.

## **TÍTULO XXIX**

# **SOBRE LOS ACCIDENTES GRAVES Y FATALES**

### **CIRCULAR 2.345 SUSESO**

**Artículo 141°** Se entenderá por accidente Fatal a aquel accidente que provoca la inmediata derivación al Departamento de Administración y Finanzas, quien ejecutará procedimiento de accidentes graves muerte del/la trabajador/a en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

**Artículo 142°** Se entenderá por accidente Grave a cualquier accidente del trabajo que:

- Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
- Obligue a realizar maniobras de rescate, u
- Occurra por caída de altura, de más de 2 metros, o
- Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
- Involucre un número tal de trabajadores/as que afecte el desarrollo normal de la labor afectada.



El listado de accidentes del trabajo graves será revisado por la Superintendencia de Seguridad Social periódicamente, lo que permitirá efectuar los ajustes que se estimen necesarios.

**Artículo 143°** Se entenderá por labores afectadas, aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena o labor en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

**Artículo 144°** Bajo la ocurrencia de un accidente indicado en los artículos precedentes, la jefatura, supervisor/a o jefe/a, deberá detener la faena o labor aislando el sector y dando oportuna atención a la persona lesionada.

**Artículo 145°** El/la encargado/a deberá avisar de manera y fatales, el cual consta en avisar a los entes fiscalizadores, Seremi de Salud Correspondiente y Dirección del Trabajo.

**Artículo 146°** El/la encargado/a deberá entregar toda la información correspondiente para orientar y entregar la información necesaria a los entes fiscalizadores.

## **TÍTULO XXX**

### **DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

**Artículo 147°** Se hace presente que el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social forma parte integrante del presente Reglamento, y no se inserta debido a su extensión. No obstante lo anterior, dicha normativa se encuentra disponible para su consulta en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social, en particular, en el siguiente vínculo: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>

**Artículo 148°** Todo/a trabajador/a tiene la obligación de dar cuenta inmediata a su Jefe/a Directo/a de todo accidente que ocurra en su sección, ya sea que le haya afectado directamente o causado lesiones a otra u otras personas. Asimismo, deberán también informarse aquellos incidentes que, aun cuando no causen daños a las personas, afecten las instalaciones, materiales o herramientas de trabajo, productos, etc., o que en general, alteren o detengan la actividad laboral ordinaria.

**Artículo 149°** El accidente que por dolo, negligencia o descuido u otra causa similar no fuere informado por el/la afectado/a, o en su defecto, por otro/a trabajador/a que hubiere tomado conocimiento acerca de su ocurrencia, no será aceptado como tal y cualquier agravación de la lesión que se produzca por la tardanza en recibir la adecuada atención médica, será de exclusiva responsabilidad del/a trabajador/a. En tal circunstancia, el/la lesionado/a deberá concurrir a cualquier otro servicio médico, como corresponde en caso de accidentes no originados en el trabajo y no a lugares de atención del administrador delegados del seguro.



## **Artículo 150°**

En caso de accidente del trabajo, debe realizarse el siguiente procedimiento: Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro, dentro de las 24 horas posteriores al acontecimiento. El accidentado debe presentarse en el centro de atención correspondiente al Organismo Administrador del Seguro, con la respectiva denuncia individual de accidente del trabajo (DIAT), emitida por la Dirección de Administración y Finanzas o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El accidente de trayecto deberá acreditarse con: dos testigos o un parte de Carabineros.

En caso de accidente grave, el/la trabajador/a será enviado al centro asistencial más cercano, el cual lo derivará al centro de atención del Organismo administrador al cual el Instituto Profesional Projazz se encuentre adherido.

Todo/a trabajador/a que presente alguna molestia, por la cual se presente al centro de atención del Organismo Administrador, provocará que esta institución presente al Instituto Profesional Projazz un Certificado de Atención de Urgencia. Este certificado indicará si la lesión o patología se debió a su trabajo. De no ser así el costo de la atención será de cargo del/a trabajador/a que la solicitase.

## **Artículo 151°**

Todo/a trabajador/a que se accidente mientras se encuentra trabajando fuera del Instituto Profesional Projazz en labores encomendadas por ésta, deberá informar de la ocurrencia del accidente de trabajo a la brevedad posible a su Jefe/a Directo/a.

## **Artículo 152°**

El/la trabajador/a que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe/a Directo/a, para que éste/a proceda a tomar las medidas que el caso requiere.

## **Artículo 153°**

El/la trabajador/a que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello se ha sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el Instituto Profesional Projazz sin que previamente presente un certificado de alta médica dado por el Organismo Administrador del Seguro. Este control será de responsabilidad del Jefe/a Directo/a, quien informará de inmediato a la Dirección de Administración y Finanzas el reintegro del/a Trabajador/a. Para ello podrá usar cualquier medio de comunicación interno del Instituto Profesional Projazz.

## **Artículo 154°**

Cuando ocurra un accidente que cause daño a las personas o a la propiedad, deberá ser investigado de inmediato por el supervisor/a a cargo o jefe/a directo/a del área, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en conjunto con el área de Prevención de Riesgos. A fin de lograr los objetivos de la investigación, ésta se deberá llevar a cabo, cumpliendo los siguientes requisitos mínimos:

- a) Se entrevistará a todas las personas directa e indirectamente comprometidas en el hecho.
- b) Se determinará las causas del accidente.
- c) Se tomará una acción correctiva sobre las causas del accidente, con objeto de que éste no se repita.

## **Artículo 155°**

En todo lo que no esté regulado en el presente Reglamento, los accidentes del trabajo y su procedimiento de denuncia se regirán por las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus Decretos reglamentarios.



## **Artículo 156°**

El Instituto Profesional Projazz, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los y las trabajadores/as, y en el contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, contará con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los y las trabajadores/as a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los y las trabajadores/as de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

# **TÍTULO XXXI**

## **DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS Y LAS TRABAJADORES/AS**

## **Artículo 157°**

La Constitución Política de la República y la ley reconocen la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Corresponde al Estado amparar a el/la trabajador/a en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

## **Artículo 158°**

Las relaciones laborales deberán fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, y sin perjuicio de lo estipulado en el Título XIV de este Reglamento, los actos de discriminación.

Se entiende por actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Lo anterior, de acuerdo con lo especificado en la ley 20.609. Ley Antidiscriminación, y a lo determinado en el Manual de Convivencia y Visión Integral.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior, son actos de discriminación, entre otros, las ofertas de trabajo efectuadas por un Empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas, cualquiera de las condiciones referidas en el párrafo segundo de este artículo.

Asimismo, no se podrá condicionar la contratación de trabajadores/as a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que conforme a la ley puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno, no obstante, las excepciones que establezca la ley.

## **Artículo 159°**

El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los y las trabajadores/as, en especial cuando pudieran afectar, la intimidad, la vida privada y la honra de éstos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsiste el contrato de trabajo.



## **Artículo 160°**

Con el fin de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales de los y las trabajadores/as, la ley ha establecido un "Procedimiento de Tutela Laboral", el cual se encuentra regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

El Procedimiento de Tutela Laboral, se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral, por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del Empleador.

También se aplicará el Procedimiento de Tutela Laboral para conocer de los casos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción de los contemplados en el inciso sexto del mismo artículo.

## **TÍTULO XXXII DEL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

### **Artículo 161°**

Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un/una trabajador/a para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores/as bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los y las contratistas en favor de los y las trabajadores/as de éstos/as, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

## **TÍTULO XXXII VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

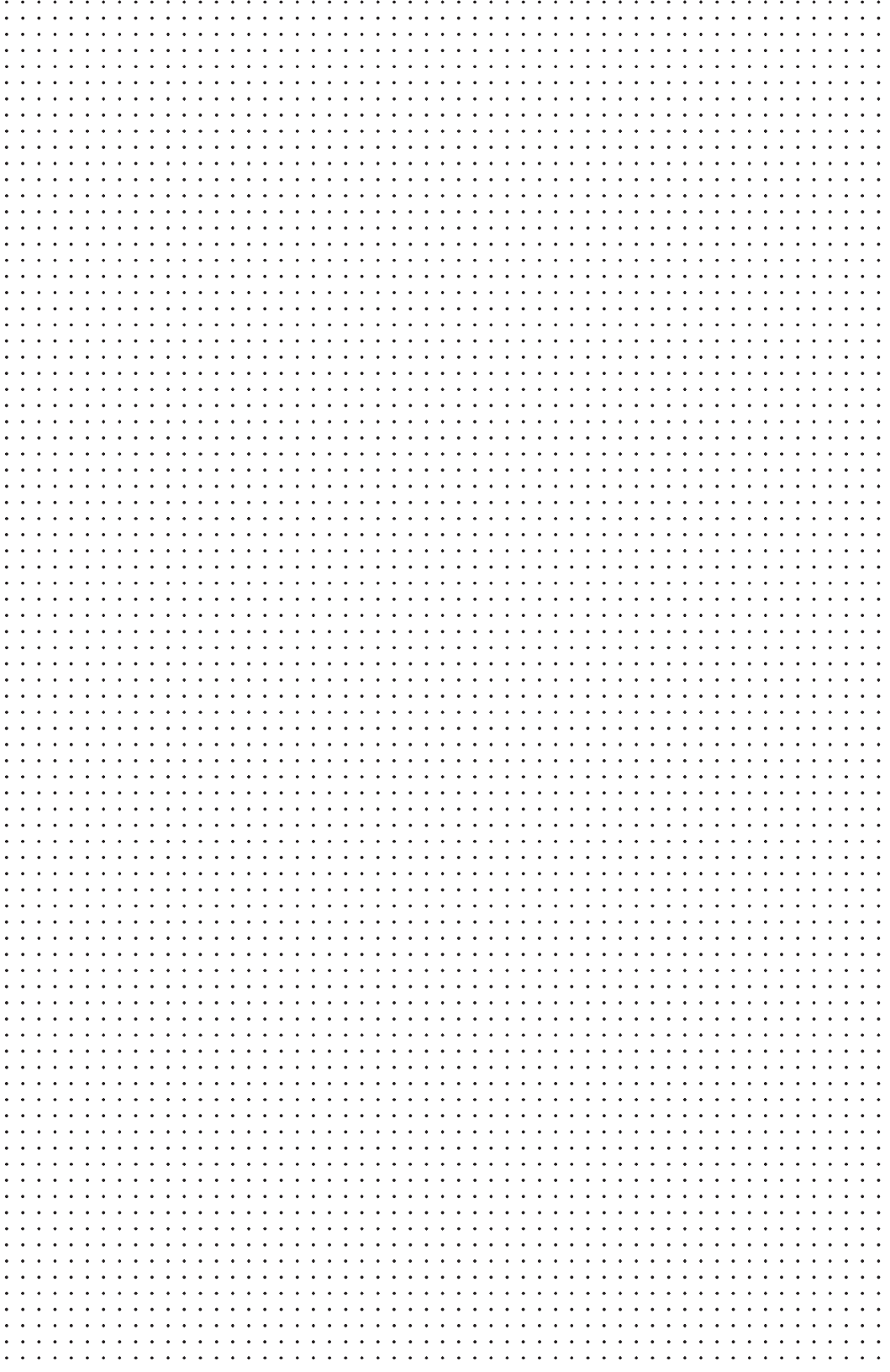
### **Artículo 162°**

Este Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia el día **1 de marzo de 2019**, fecha en que es ingresado a la Dirección del Trabajo.

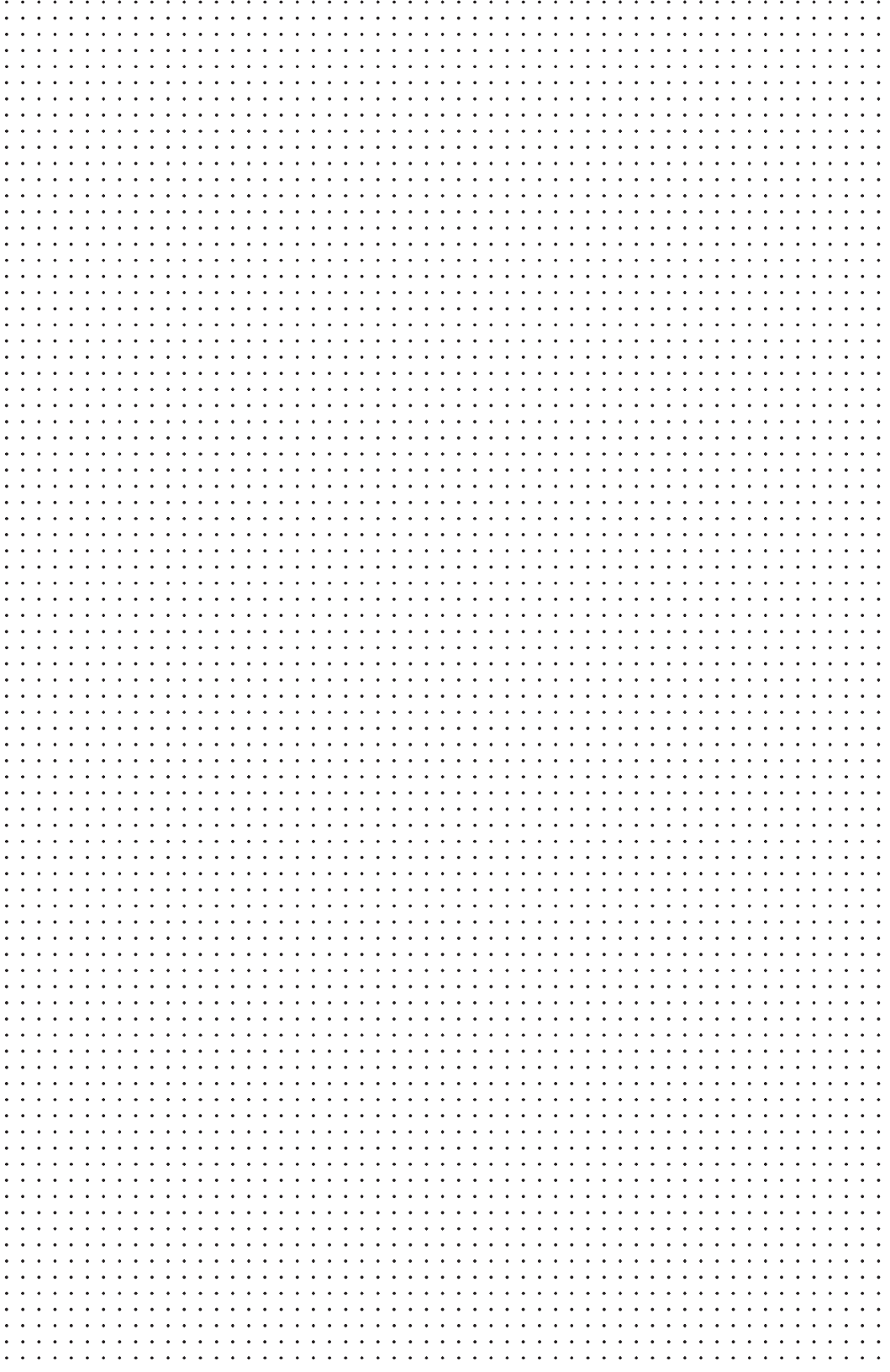
### **Artículo 163°**

Todas aquellas normas e instrucciones de seguridad, que en el futuro dicte el Instituto Profesional Projazz y que se encuentren ajustadas a las disposiciones legales sobre la materia, se entenderán incorporadas a este Reglamento.

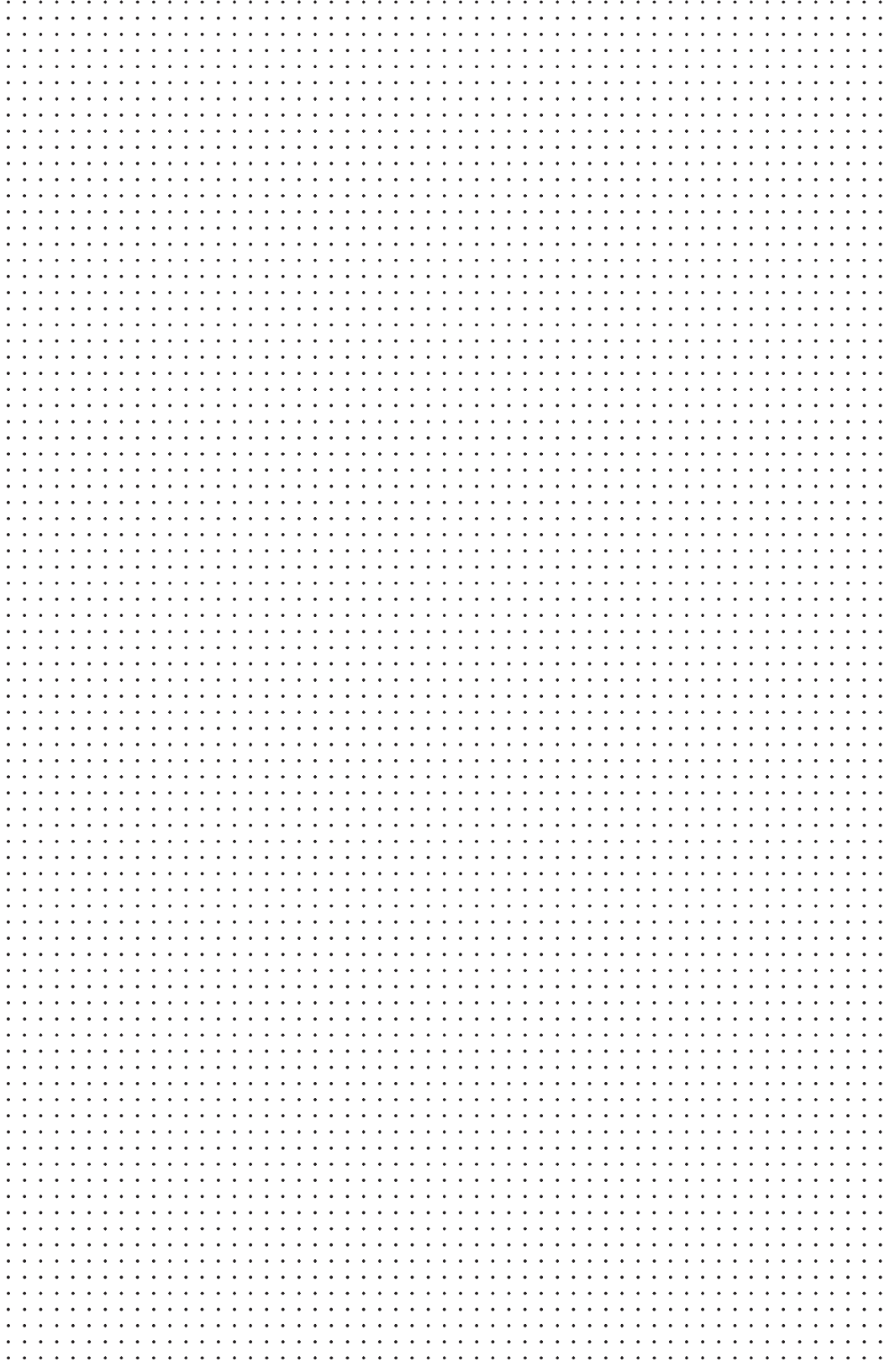














# Projazz

INSTITUTO PROFESIONAL