



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 1 de 78

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD DE COOPERATIVA DE TRABAJO PRYMAVE.

2015



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 2 de 78

TITULO PRELIMINAR

La cooperativa de trabajo Prymave RUT N°65.929.340-4 ha procedido a elaborar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vigente en la cooperativa, a fin de adecuarlo a las modificaciones legales habidas a la fecha, y en conformidad a lo dispuesto en los artículos 153 al 157 del Código del Trabajo y a la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, junto a los demás reglamentos que inciden en la materia, de manera que este texto pasará a constituir el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Prymave RUT N°65.929.340-4

Las disposiciones de este Reglamento, basado estrictamente en las disposiciones legales vigentes y en la correcta relación que debe existir entre los trabajadores y la cooperativa, tienen por objeto fijar los derechos, obligaciones y prohibiciones que afectan a los trabajadores en sus relaciones para con la cooperativa, ya sea que se refieran a su trabajo, a su permanencia y vida en el establecimiento y sus dependencias, como asimismo, respecto de los representantes del empleador.

Es por ello que las partes se comprometen a mantener entre sí el mejor trato, con espíritu de cooperación y mutua superación laboral y técnica, ya que el cumplimiento y vigencia de sus normas dependen básicamente de las correctas relaciones que deben existir entre la cooperativa y sus socios trabajadores, y por ello es necesario la existencia de un compromiso de ambas partes de cumplir con sus obligaciones, para garantizar la efectividad de este Reglamento.

La cooperativa garantizará a cada uno de sus socios trabajadores un ambiente laboral digno, un trato deferente y respetuoso de los superiores jerárquicos con el personal a su cargo, sin que ello menoscabe la exigencia de subordinación o limite la jerarquía que sus funciones exigen. Asimismo, garantiza un ambiente digno y de respeto de los trabajadores entre sí, y adoptará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes a su dignidad. Asimismo, 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.

Asimismo, la cooperativa tiene el derecho de solicitar a sus trabajadores una conducta idónea, orientada al progreso y desarrollo personal y al cumplimiento de los planes, metas y objetivos que se fijan, ya que la mayor preocupación de ésta es el bienestar y seguridad de sus trabajadores.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 3 de 78

**TITULO PRIMERO
NORMAS DE ORDEN INTERNO**

**CAPITULO I
DEL INGRESO, INDIVIDUALIZACION Y CONTRATACION DEL PERSONAL**

ARTICULO 1: Los procesos de reclutamiento y selección de personal son procesos definidos dentro de la gestión de recursos humanos, que tienen como propósito incorporar a personas con las competencias necesarias en las distintas áreas de trabajo de la cooperativa. Las Políticas de Reclutamiento y Selección que establece la cooperativa, son normas para una gestión más eficaz, teniendo la responsabilidad formularlas la Dirección del Departamento de Recursos Humanos aprobadas por la Gerencia; estas políticas se establecen con la finalidad de reclutar y seleccionar el recurso humano, en una forma justa, formal, transparente y la no discriminación sobre todo colaboradores con los requisitos y características que se adecuen al puesto o cargo; por lo que la comisión asignada debe tenerlo en cuenta en el proceso de selección.

En consecuencia, el presente Reglamento Interno, regulará el ingreso de los trabajadores, las obligaciones, derechos, las prohibiciones, sanciones y en general, el régimen de trabajo de todo el personal que presta servicios a Prymave RUT N°65.929.340-4 en cualquier lugar del territorio nacional donde, por razones o necesidades de la Cooperativa sea necesario ejecutar sus servicios en una obra o faena.

**CAPITULO II
DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

ARTICULO 2: Para ser contratado, todo postulante debe cumplir con los requisitos establecidos por la Cooperativa para postular al cargo que se trate, deberá solicitarlo por escrito llenando un formulario o ficha de inscripción que se le entregará al efecto y entregar al Departamento de Personal o de Recursos Humanos, los documentos que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Currículum vitae al día;
- b) Fotocopia de cédula de identidad vigente, por ambos lados;
- c) Fotografía tamaño carnet, con nombre completo y cédula de identidad, Fondo Blanco;
- d) Fotocopia de licencia de conducir vigente, por ambos lados, si procediere;
- e) Certificado de antecedentes vigente, para fines especiales;
- f) Certificado de matrimonio, si fuere casado, si procediere;
- g) Certificado de nacimiento de todos sus hijos que fueren carga familiar;
- h) Certificado de situación militar al día, si procediere;
- i) Certificado de Estudios, licencia secundaria o Título profesional, técnico o equivalente, según corresponda al cargo, debidamente ratificado ante Ministro de Fe.
- j) Documento de afiliación a los Organismo Previsionales (A.F.P., ISAPRE O FONASA),
- k) Certificado que acredite salud compatible con el trabajo o funciones que desarrollará,



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 4 de 78

cuando la cooperativa lo requiera por estimarlo necesario;

l) Finiquito otorgado por el último empleador, debidamente ratificado ante Ministro de Fe.

m) Todos los demás antecedentes necesarios, que a juicio de la Cooperativa, se requieran para determinar el cumplimiento de requisitos, aptitudes e idoneidad para el cargo que se postula.

Los documentos señalados podrán ser presentados en fotocopia, pero si la cooperativa lo requiere deberá acompañarse el original, y deberán actualizarse cada vez que el empleador lo requiera. Estos documentos no serán devueltos y quedarán archivados en la cooperativa pero se mantendrá en reserva toda la información y datos entregados.

ARTICULO 3: El postulante deberá proporcionar a la cooperativa información, antecedentes y certificados íntegros, actuales y verdaderos. En todo caso, el empleador mantendrá en reserva toda la información y datos privados del trabajador, a los cuales tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

ARTÍCULO 4: Los postulantes seleccionados podrán ser sometidos a exámenes de aptitud, competencia y salud que la cooperativa determine, los que podrán ser efectuados directamente por la cooperativa o por medio de instituciones u organismos especializados.

ARTICULO 5: La cooperativa se reserva el derecho de comprobar la efectividad de las declaraciones del postulante, así como sus referencias.

La presentación de datos y documentos falsos o adulterados por parte del trabajador y el ocultamiento de enfermedades preexistentes que lo inhabiliten para realizar la labor para la cual se le contrató, será causal de término inmediato del Contrato de Trabajo, en conformidad a la ley.

**CAPITULO III
DEL CONTRATO DE TRABAJO**

ARTICULO 6: Toda persona que se incorpore como trabajador dependiente deberá suscribir, dentro de los plazos legales, el respectivo contrato individual de trabajo, que deberá contener, a lo menos las siguientes estipulaciones, previstas en el Artículo Décimo del Código del Trabajo:

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualidad, domicilio y fecha de ingreso del trabajador;
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y el lugar o ciudad en que hayan de presentarse;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la cooperativa existiera un sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el presente Reglamento Interno;
- f) Plazo del contrato;



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 5 de 78

g) Demás pactos que acuerden las partes.

El contrato de trabajo será suscrito, al menos, en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte, dejándose expresa constancia, bajo firma del trabajador, de la recepción de una copia del mismo y de un ejemplar del presente Reglamento Interno.

El contrato de trabajo que se celebre quedará escriturado y firmado dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador a la cooperativa o de 5 días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días.

Si el dependiente se negare a firmar su contrato de trabajo, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su negativa ante el Inspector del Trabajo, podrá ser despedido sin derecho a indemnización, a menos que pruebe que las condiciones pactadas son diferentes a las consignadas en el contrato escrito.

ARTICULO 7: Se deja constancia que los menores de 18 años y mayores de 15 años, para ser contratados deberán contar con la autorización expresa del padre o la madre, a falta de ellos del abuelo paterno o materno, debiendo acreditarlo con documento firmado ante Notario; a falta de ellos, los guardadores y finalmente a falta de todos ellos, el Inspector del Trabajo respectivo.

Los menores pueden celebrar contrato de trabajo, cuando cuenten con la autorización anterior y además, deben acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases o a programas educativos o de formación.

Los menores de dieciocho años solo podrán realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, además si están estudiando la jornada de trabajo durante el período escolar no podrá exceder de 30 horas semanales y bajo ningún respecto podrán trabajar más de ocho horas diarias ni realizar trabajos nocturnos.

Los menores que requieren autorización una vez que hayan celebrado el contrato de trabajo cumpliendo todos los requisitos, para ejercer sus derechos serán plenamente capaces, pero no podrán cumplir jornadas de trabajo que excedan de ocho horas diarias.

En todo caso, los contratos de trabajo que se celebren con menores de dieciocho años deberán registrarse en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

ARTICULO 8: El empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, podrá alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, todo ello dentro del marco legal que establece la norma citada. Asimismo, en los términos señalados en dicha norma, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora ingreso al trabajo. El trabajador podrá reclamar de estas medidas ante el Inspector del Trabajo en la forma y plazos que señala la ley.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 6 de 78

ARTICULO 9: Será obligación del trabajador informar, dentro de las 48 horas de ocurrido el hecho, cualquier variación que experimente en sus antecedentes personales, como por ejemplo, cambios de domicilio, de estado civil, etc., a objeto de registrarla en su carpeta personal o consignarla en su contrato de trabajo, si ello fuere procedente.

En todo caso, serán de carácter reservado toda la información o datos privados del trabajador a que tenga acceso el empleador con motivo de la relación laboral.

ARTICULO 10: Las modificaciones al contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por el trabajador y empleador. El trabajador deberá presentar su copia de contrato a fin de consignar en ella las modificaciones. En todo caso la remuneración deberá aparecer actualizada a lo menos una vez al año, incluyendo en ella los reajustes que hubiere recibido.

ARTICULO 11: Se entenderán incorporados en los respectivos contratos de trabajo suscritos por las partes, todas y cada una de las normas dispuestas en el presente Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad.

ARTICULO 12: El trabajador deberá comunicar a la cooperativa el nombre de la administradora de Fondos de pensiones, a la que se encuentre afiliado o decida afiliarse, dentro del plazo de 15 días a contar de la fecha de iniciación de sus servicios, sino lo hubiere hecho al postular o si en el ínter tanto hubiere cambiado.

Asimismo, y durante la vigencia de la relación laboral el Trabajador deberá comunicar por escrito, dentro del plazo de 5 días de ocurrida la modificación, cualquier cambio que haga en lo relativo a su afiliación o desafiliación a ISAPRE o A.F.P., como asimismo, el monto de las cotizaciones voluntarias y/o aportes a cuentas de ahorro, a que se hubiere obligado y fuere necesario descontar de su correspondiente remuneración mensual.

No será responsabilidad de la cooperativa cualquier perjuicio que se cause al Trabajador con motivo de la omisión de la comunicación oportuna que deba dar en cuanto a cambios experimentados, montos pactados y otros que fueren necesarios poner en conocimiento del empleador.



CAPITULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 13: La jornada ordinaria de trabajo, para todos los trabajadores que prestan servicios en la cooperativa, será de 45 horas semanales, distribuidos en la forma que a continuación se indica, según la naturaleza del servicio que desarrolle el trabajador:

a) JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.-

La jornada ordinaria de trabajo semanal, se distribuirá en seis días a la semana de lunes a Sábado de 08:00 hrs. a 17:00 hrs, sábados (08:00 hrs a 13:00 hrs)

Colación.- Esta jornada de trabajo se interrumpirá por una hora para colación, tiempo que no será considerado como trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

ARTÍCULO 14: JORNADAS EN PACTOS INDIVIDUALES.- El empleador y el trabajador podrán convenir una jornada de trabajo distribuida en máximo seis días a la semana u otra duración o distribución, según los servicios para los cuales haya sido contratado, pero en tal caso dicha jornada deberá ser pactada individualmente en el respectivo contrato de trabajo. Asimismo, deberá quedar establecido en el respectivo contrato de trabajo, cuando el trabajador se encuentre excluido de la limitación de la jornada de trabajo, ya sea en razón del cargo que desempeña, por prestar sus servicios fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la cooperativa y/o por trabajar sin fiscalización superior inmediata, en los términos que establece el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. No obstante, será obligación del trabajador excluido, dedicar a sus labores el tiempo que sea necesario para realizarlas con eficiencia y dedicación.

ARTICULO 15: Para efectos de controlar el correcto cumplimiento de la jornada de trabajo, tanto ordinaria como extraordinaria, el personal afecto a cumplimiento de jornada de trabajo deberá registrar personalmente su asistencia y dar estricto cumplimiento a la jornada de trabajo pactada, registrando tanto el inicio como el termino de ella en el respectivo Registro Control de Asistencia que la cooperativa tiene en uso de acuerdo a la ley.

Será obligación del trabajador registrar personalmente su asistencia en el Registro Control de Asistencia quedándole prohibido hacer cualquier alteración o enmienda en él, salvo aquella que aparezca autorizada por la cooperativa.

El personal que requiera, deberá estar equipado con sus elementos de seguridad, cuando corresponda, y en condiciones de prestar efectivamente sus servicios, al inicio de su jornada de trabajo.

ARTICULO 16: Es obligación esencial del trabajador cumplir estrictamente su jornada de trabajo, de tal manera que los atrasos constituyen incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador y su reiteración en el tiempo es una falta grave, que dará derecho al



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 8 de 78

empleador a poner término al contrato de trabajo en conformidad a la ley.

ARTICULO 17: En caso de que el trabajador este imposibilitado de concurrir a su trabajo debe dar aviso dentro del mismo día de ocurrido el hecho que lo motiva. Este aviso se deberá dar al encargado de personal o de recursos humanos y deberá justificar la inasistencia por algún medio idóneo. Si la ausencia es por enfermedad, el trabajador deberá acreditar dicha circunstancia con la correspondiente licencia médica entregada dentro del plazo legal.

ARTICULO 18: Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso para el personal de la cooperativa que no esté exceptuado del descanso dominical.

**CAPITULO V
DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS**

ARTICULO 19: Se entiende por jornada extraordinaria aquella que se trabaje en exceso sobre las 45 horas semanales o de la pactada si fuere inferior.

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la cooperativa. El pacto deberá constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes, si las condiciones que la justifican se mantienen. En todo caso, a falta de pacto escrito, se considerarán como tales aquellas que el trabajador trabaje en exceso de su jornada ordinaria semanal con autorización y/o conocimiento del empleador.

En todo caso, para que los trabajadores puedan permanecer en el recinto de la cooperativa trabajando sobretiempo, además del pacto escrito, deberá existir la correspondiente autorización escrita de horas extraordinarias, la cual deberá indicar la fecha, el número de horas y el motivo por el cual se otorga.

No obstante, El trabajador a solicitud del empleador y cuando se requiera atender servicios en terreno en forma extraordinaria y/o de emergencia, de tal forma que no pueda entregarse la autorización escrita porque las oficinas se encuentran cerradas, las horas extraordinarias trabajadas se contabilizarán para efectos de su pago, según conste en el informe que entregue El Trabajador, previamente autorizado por el gerente de la empresa.

Las horas extraordinarias trabajadas en las condiciones señaladas, aparecerán en la liquidación en ítems distinto; como "Horas Extraordinarias OE"(ORDEN EMERGENCIA), sin perjuicio de que las horas extraordinarias que hayan podido registrarse normalmente en el Registro de asistencia por estar previamente programadas, aparecerán, en la liquidación de remuneración como "Horas Extraordinarias OP" (ORDEN PROGRAMADA)

El trabajo en horas extraordinarias es excepcional, no deberá exceder de los máximos legales y será pagado con el recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, calculado sobre el sueldo convenido en el contrato de trabajo y se liquidará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias, del respectivo período.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 9 de 78

ARTÍCULO 20: No se considerarán horas extraordinarias las siguientes:

- a) Aquellas que se laboren en compensación de permisos, siempre que éstos hayan sido solicitados por escrito por el trabajador y autorizado por el empleador;
- b) El tiempo registrado antes del inicio y después del término de la jornada ordinaria, cuando el trabajador no se encuentra a disposición del empleador ni desarrollando o ejecutando labores con conocimiento del empleador, sino que corresponda al período de tiempo que el trabajador permanece en las dependencias de la cooperativa, con la finalidad de atender o satisfacer necesidades personales; y
- c) Las que el trabajador utilice fuera de su horario, en subsanar los errores cometidos en su jornada ordinaria, o en realizar trabajo atrasado, sin conocimiento del empleador.

**CAPITULO VI
DE LOS PERMISOS**

ARTICULO 21: Los permisos deben ser solicitados por escrito, con una anticipación no inferior a 48 horas, salvo situaciones especiales que serán calificadas por el jefe directo y la autorización dada por la cooperativa será otorgada por escrito. En dicha autorización se deberá indicar si el permiso es con o sin derecho a goce de remuneración, o bien si será compensado y la forma de efectuar tal compensación.

No constituye permiso, el simple aviso dado por el trabajador, sin aprobación previa ni autorización del empleador.

En caso de que el permiso otorgado por el empleador, se haga efectivo durante la jornada de trabajo, el trabajador deberá registrar su salida en el control de asistencia.

**CAPITULO VII
DE LAS REMUNERACIONES**

ARTICULO 22: Los trabajadores percibirán las remuneraciones que hayan convenido con la cooperativa, ya sea individual o colectivamente y tendrán este carácter las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe recibir el trabajador a causa de su trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo. La remuneración de los trabajadores podrá consistir en:



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 10 de 78

La remuneración de los trabajadores podrá consistir en:

- a) Sueldo o sueldo base, es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.
- b) Sobresueldo.- Lo constituye la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
- c) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado, cuyo porcentaje, modalidad y cálculo será precisado y pactado por escrito entre el empleador y Trabajador.
- d) Bonos.- que es una suma de dinero constitutiva de remuneración cuyo monto y requisitos para su obtención se pactará en cada caso.
- e) Asignaciones.- Las partes podrán convenir el pago de asignaciones que de común acuerdo definirán, según sea cada caso.

ARTICULO 23: Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, por períodos vencidos que no podrán exceder de un mes.

El trabajador recibirá su pago de remuneración y un comprobante con indicación del monto pagado y de las deducciones efectuadas., en caso de ser procedente la liquidación contendrá un anexo en el cual se indique los montos pagados por concepto de bonos, premios o comisiones, con el detalle de la operación que dio origen y la forma como se determinó el calculo. El trabajador deberá, en presencia del pagador si lo hubiere, constatar que el monto recibido sea el que aparezca en el comprobante de liquidación de remuneraciones y asimismo, deberá firmar dicho comprobante en calidad de recibo conforme. La firma del trabajador en dicho comprobante sin expresión de reserva por los conceptos constitutivos de remuneración o por los montos pagados, significará que el trabajador acepta sin reclamo ni cargo alguno que formular a la liquidación que en el acto se le entrega

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de dudas respecto a la forma y montos liquidados, no a la cantidad de dinero recibido, el trabajador dejará constancia en el respectivo comprobante y podrá solicitar directamente, o a través de sus Jefes respectivos, que se le aclaren las diferencias que eventualmente pudieren existir entre lo liquidado y lo que a su juicio debería haberle correspondido.

La cooperativa podrá de común acuerdo con el trabajador, pagar sus remuneraciones con cheque, con depósito a su cuenta corriente u otro sistema de pago, para lo cual el trabajador que así lo desee deberá solicitarlo a la cooperativa.

ARTÍCULO 24: La cooperativa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, cotizaciones de salud, cuotas de ahorro voluntario y las demás autorizadas o establecidas por ley, que sean de cargo del trabajador. Asimismo, se procederá a deducir el tiempo no trabajado por inasistencias, permisos no compensados y atrasos, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondan, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Reglamento.

Sólo por acuerdo escrito del empleador y del trabajador podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a pagos de naturaleza distinta



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 11 de 78

a las señaladas en el inciso precedente, pero el empleador no podrá efectuar deducciones que superen el máximo legal permitido en conformidad al artículo 58 del Código del Trabajo.

DE LOS DESCUENTOS A LA REMUNERACION: Habrá 3 clases de descuentos:

a) DESCUENTOS OBLIGATORIOS: La Cooperativa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cotizaciones de salud, cuotas de ahorro voluntario y las demás autorizadas o establecidas por ley con instituciones de previsión u organismos públicos.

b) DESCUENTOS PERMITIDOS: Por acuerdo escrito del empleador y del trabajador podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a pagos de naturaleza distinta a las señaladas en el inciso precedente, con un tope de un 15% de la remuneración total del trabajador, de tal manera que la Cooperativa no efectuará esas deducciones, si ellas superan el monto legal señalado.

En ese contexto, si por mal uso, negligencia o descuido de un trabajador, es decir con responsabilidad del mismo, de la que debe quedar constancia, la cooperativa sufre pérdidas o destrucción de las herramientas, implementos de trabajo, mercaderías o insumos, entregados al trabajador para la ejecución de sus labores, el empleador procederá al descuento del valor de las mismas, de la remuneración del trabajador responsable, conforme al valor establecida en documento de entrega de los mismos, o el valor del costo de la mercadería o insumo de que se trate.

Sin perjuicio que si la negligencia fuere grave por su reiteración, frecuencia o por el número de especies perdidas, deterioradas o destruidas de que se tratará, ello podrá ser constitutivo de una sanción de las señaladas en el presente reglamento incluyendo la terminación del contrato de trabajo, por la causal legal que corresponda.

-Asimismo con acuerdo mutuo, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones, cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos. Para estos efectos se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador, lo anterior siempre que pague directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicios educacional respectivo.

Finalmente se procederá a deducir de la remuneración del trabajador, el tiempo no trabajado por inasistencias, permisos no compensados y atrasos, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondan, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Reglamento y que su conducta pueda ser estimada como un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, atendido su reiteración y/o extensión.

-Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a la remuneración del trabajador, o cualquiera sea el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso los descuentos pueden exceder el 45% de la remuneración total del trabajador.

C) DESCUENTOS PROHIBIDOS: Se deja constancia que conforme lo dispone la ley, no se podrá deducir, retener o compensar suma alguna al trabajador, por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 12 de 78

suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

Asimismo no se podrá descontar suma alguna por robo, hurto, pérdida o destrucción de bienes de la cooperativa, sin que haya mediado responsabilidad del trabajador.

Para ese efecto en el capítulo décimo tercero se establecerá con precisión los efectos de comercio, que los trabajadores que correspondan, están autorizados a recibir y los procedimientos que debe cumplir para recibirlos como forma de pago.

ARTICULO 25: La gratificación se pagará en la forma convenida y en todo caso, si nada se hubiere convenido, de ser procedente el pago de gratificaciones, éstas se liquidarán y pagarán de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo y el sistema de pago de gratificación será el que determine la cooperativa, de acuerdo a la facultad que le otorga la ley.

**CAPITULO VIII
DEL FERIADO ANUAL**

ARTICULO 26: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho al feriado anual de 15 días hábiles en conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo, con derecho a gozar de remuneración íntegra. Los trabajadores deberán solicitarlo en la forma y con la anticipación que establece el Reglamento respectivo.

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, sin perjuicio que el empleador conserva la facultad de concederlo en otra época, considerando las necesidades del servicio para el normal desarrollo de las actividades de la cooperativa.

Los trabajadores con más de diez años de servicios, tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, en la forma establecida en el artículo 68 del Código del Trabajo, siendo este exceso susceptible de negociación.

Será obligación del trabajador, que desee hacer uso del feriado legal progresivo, acumulando hasta diez años de servicio prestados para otros empleadores, acreditar dicha circunstancia y solicitar el beneficio a la cooperativa.

ARTICULO 27: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo, entre la cooperativa y el trabajador. Asimismo, también por acuerdo de las partes podrá acumularse el feriado, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos. Para efectos del feriado, el día sábado siempre se considerará inhábil.

ARTICULO 28: El feriado no podrá compensarse en dinero, salvo lo dispuesto con relación a los días adicionales, por aplicación del artículo 68 del Código del Trabajo y, además, cuando el trabajador teniendo derecho a éste deje de pertenecer por cualquier circunstancia a la cooperativa.

ARTICULO 29: Cuando el trabajador haga uso de su feriado, deberá firmar un comprobante,



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 13 de 78

en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.

ARTICULO 30: El empleador discrecionalmente, en ejercicio de sus facultades de administración y dirección de la cooperativa y de acuerdo a circunstancias que sólo a él le compete calificar, podrá determinar el cierre de la cooperativa o establecimiento o de parte de ellos, para que el personal respectivo haga uso del feriado legal en forma colectiva.

Determinado por el empleador el feriado colectivo, sea total o parcial, éste se hará extensivo a todos los trabajadores que se desempeñen en la cooperativa, establecimiento o sección respectiva, aún respecto de aquellos que individualmente no cumplan los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

**CAPITULO IX
DE LAS LICENCIAS O PERMISOS LEGALES**

ARTICULO 31: Licencias médicas y permisos legales.- Los trabajadores tienen derecho a licencia por enfermedad y maternidad, y a permisos legales en las condiciones que a continuación se indican.

a) Por Enfermedad.- El trabajador que se encuentre enfermo, e imposibilitado de concurrir a su trabajo, deberá dar aviso a su jefe o al Departamento de Recursos Humanos, por sí o por intermedio de otra persona, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, debiendo justificar su inasistencia mediante la Licencia Médica respectiva, dentro de los dos días hábiles (48 horas) contados desde la fecha de inicio establecido en la misma licencia.

b) Por Maternidad.- Las trabajadoras que acrediten embarazo mediante certificado de médico o de matrona, tendrán derecho al descanso de maternidad. Para hacer uso del descanso de maternidad, deberá presentarse al jefe de personal la respectiva licencia médica que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtener el descanso mencionado.

Prenatal: Es el descanso de 6 semanas anterior al nacimiento del hijo/a. El médico que tenga a su cargo la atención de la mujer, determina la fecha probable de nacimiento para efectos de este permiso.

Prenatal Suplementario: En caso de enfermedad durante el embarazo, comprobada con certificado médico anterior a las 6 semanas nombradas precedentemente.

Postnatal: Es el período de descanso de 12 semanas posterior al nacimiento del hijo/a. Este permiso corresponde también a la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición como medida de protección. Y al padre cuando la madre muere en el parto o en el período de permiso posterior a él.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 14 de 78

Extensión del Postnatal:

a) Procede si la mujer, al término del período postnatal, presenta una enfermedad comprobada por certificado médico, cuya causa es el nacimiento, Y en este caso la extensión del post natal por una plazo superior al legal, será por el tiempo que fije el servicio médico encargado de la medicina preventiva o curativa.

b) Cuando el parto se produce antes de iniciada la trigésima tercera semana de gestación o el niño nace pesando menos de 1.5 kgs., el descanso de post natal será de 18 semanas.

c) En caso de parto de dos o más niños, el descanso de post natal se incrementa en 7 días corridos por cada hijo a partir del segundo.

Si simultáneamente concurren las circunstancias indicadas en las letras b y c, se aplica la que permita un descanso de postnatal mayor.

Permiso Postnatal Parental:

Es la extensión del descanso de postnatal y constituye un permiso con derecho a subsidio y/o pago de remuneración, luego de terminado el postnatal a la madre o al padre en el caso de muerte de la madre o que el padre tuviere el cuidado del menor por sentencia judicial u por cierta cantidad de semanas a elección de la madre.

Si ambos padres son trabajadores cualesquiera de ellos a elección de la madre, puede gozar del permiso postnatal parental a partir de la séptima semana y por el número de semanas que la madre indique, las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso.

1.-La trabajadora, por regla general, tendrá derecho a un Permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del periodo de postnatal, la remuneración será calculada de la misma forma que el subsidio por descanso de maternidad:

2.- La trabajadora se puede reincorporar a sus labores al término del postnatal, por la mitad de la jornada de trabajo y en este caso el permiso postnatal parental se extiende a 18 semanas. En este caso recibe el pago del 50% del subsidio y de a lo menos el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato y la remuneración variable que le corresponda.

Este derecho también es aplicable a las trabajadoras excluidas de la limitación de jornada de trabajo de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo, en los términos de dicha norma y de acuerdo a lo acordado con su empleador.

-Forma de ejercer el derecho a reincorporarse a las laborales en media jornada:

La trabajadora: Para hacer uso del derecho a trabajar media jornada extendiendo en consecuencia el permiso postnatal parental la trabajadora debe dar aviso a su empleador, mediante carta certificada enviada con a lo menos 30 días de anticipación al termino del periodo de descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. Si no da este aviso el permiso de postnatal parental se ejerce usando 12 semanas de descanso completo.

Cumpliendo con esta formalidad el empleador está obligado a reincorporar parcialmente a la trabajadora, salvo que la naturaleza de sus labores y condiciones en que se desempeñaban solo puedan ejecutarse por la trabajadora en la jornada que cumplía antes del permiso



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 15 de 78

-La negativa del empleador a la reincorporación parcial debe ser:

Fundamentada e informada a la trabajadora dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada con copia a la Inspección del trabajo en ese mismo acto.

La trabajadora podrá reclamar de la negativa ante la Inspección del Trabajo y dentro del plazo de 3 días hábiles, contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador, la que resolverá si por la naturaleza de las labores y condiciones en que éstas se desempeñan se justifica o no la negativa.

Es obligación del empleador dar aviso a la entidad pagadora del subsidio la opción de reincorporarse a jornada parcial y antes del inicio del permiso postnatal parental

El trabajador: En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, debe dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos 10 días de anticipación a la fecha que hará uso del permiso con copia a la Inspección del Trabajo y con copia al empleador de la trabajadora

El padre sólo podrá hacer uso de este derecho a partir de la séptima semana del postnatal parental, y por el número de semanas que la madre indique, las que además deberán ubicarse en el período final de este permiso.

El empleador está obligado aceptar la modalidad salvo que por la naturaleza de sus labores no se pueda cumplir en media jornada, el procedimiento de reclamo es el mismo que el indicado para la trabajadora.

En este caso tendrá derecho al subsidio por este concepto, calculado de acuerdo a sus propias remuneraciones.

Asimismo, es obligación del empleador del padre, dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio maternal será pagado por el Organismo de Salud al que se encuentre afiliada, previo los trámites administrativos de rigor y el subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

c) Alimento hijos menores de dos años: Las trabajadoras tendrán derecho a disponer de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, aun cuando no gocen del beneficio de sala cuna.

Este derecho se puede ejercer, según se acuerde con el empleador de la siguiente forma:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.
- d) En caso de que la trabajadora tenga derecho al beneficio de sala cuna, además se ampliará el permiso por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 16 de 78

El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N° 203 del Código del Trabajo.

En caso que el padre y la madre ambos sean trabajadores podrán acordar que sea el padre el que ejerza este derecho, esta decisión debe ser comunicada al empleador de ambos padres por escrito con 30 días de anticipación y con copia a la Inspección del Trabajo

"El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial."

e) Por nacimiento de hijo o adopción.- La cooperativa deberá otorgar al padre en caso de nacimiento de un hijo 5 días hábiles de permiso pagado y se pueden utilizar a elección del trabajador desde el momento del parto y en ese caso será de días seguidos excluyendo los días de descanso semanal o distribuido dentro del primer mes de nacido el hijo.

f) Permiso paternal por fallecimiento de la madre: Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien además gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del mismo cuerpo legal.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.

g) Por enfermedad grave de hijo menor de un año: Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio de maternidad cuando la salud de su 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 de los menores.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre podrá gozar del permiso y del subsidio referido. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Gozarán asimismo del permiso y el subsidios señalados en este apartado, la trabajadora o el trabajador, que tuvieren a su cuidado a un menor de edad inferior a un año, respecto de quién se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 17 de 78

h) Por enfermedad grave de hijo menor de diez y ocho años: Cuando la salud de un hijo menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

El accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

i) Por fallecimiento.- La cooperativa otorgará en caso de muerte de un hijo o de muerte del cónyuge, siete días corridos de permiso pagado. Este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día de fallecimiento.

La cooperativa otorgará en caso de muerte del padre o madre del trabajador o de un hijo en gestación, tres días hábiles de permiso pagado. Este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día de fallecimiento, excepto la muerte fetal que previo debe ser acreditada con el certificado de defunción fetal.

Al trabajador que le fallece un hijo o cónyuge, además tiene fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Pero si el contrato es a plazo fijo, por obra o servicio determinado, el fuero ampara durante la vigencia del contrato y hasta su término, de tal manera que si termina el contrato durante ese mes se extingue el fuero y no se requiere pedir desafuero.

j) Permiso por matrimonio.- En el caso de contraer matrimonio, 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 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 del Servicio de Registro Civil e Identificación.

ARTICULO 32: Deberes Militares.- Durante el servicio militar, El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin goce de remuneración mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, en la forma y



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 18 de 78

condiciones que se establecen en el Código del Trabajo. La obligación de conservar el empleo se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento, salvo el caso de enfermedad acreditada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

**CAPITULO X
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

ARTÍCULO 33.- OBLIGACIONES.- Los trabajadores deberán cumplir todas y cada una de las obligaciones que les impongan su contrato de trabajo y el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y en especial, las que a continuación se señalan:

A.- OBLIGACIONES GENERALES.- Todos los trabajadores en general deben cumplir las siguientes obligaciones:

1. Ser respetuoso con sus superiores y cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que se les impartan.
2. Ser cortés y respetuoso con sus compañeros de trabajo, subordinados, clientes y proveedores.
3. Usar durante las horas de trabajo los implementos de seguridad, que de acuerdo a su función se le asigne.
4. Cuidar y dar aviso de inmediato a sus jefes de las pérdidas, deterioro o descomposturas que sufran los objetos, maquinarias, equipamientos, vehículos o materiales a su cargo.
5. Marcar, registrar o suscribir personalmente al inicio y al término de su jornada de trabajo, el correspondiente registro de asistencia.
6. En caso de enfermedad o accidentes que no sean de trabajo, el trabajador, deberá justificar su inasistencia con la correspondiente licencia médica, debiendo entregar dicho documento en la cooperativa dentro del plazo de dos días hábiles (48 horas) contados desde la fecha de su otorgamiento, sin perjuicio de dar pronto aviso a la cooperativa para justificar su ausencia.
7. Comunicar a la cooperativa, dentro de 48 horas, cualquier modificación relativa a algún antecedente personal y proporcionar toda la información necesaria para mantener al día los libros, contratos y registros respectivos.
8. Tomar conocimiento y cumplir las normas, procedimientos, medidas e instrucciones impuestas por el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Se entenderá que ha tomado conocimiento del mismo, desde el día siguiente, en que conste que ha recibido un ejemplar del mismo.
9. Mantener aseado, ordenado y en buenas condiciones, su lugar de trabajo, las herramientas, vehículos, equipamientos, útiles, vestuario e implementos que se le asignen.
10. Concurrir puntualmente a sus labores para lo cual deberá el trabajador estar en condiciones de iniciar y estar en su lugar de trabajo, a la hora en que se inicie la jornada diaria.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 19 de 78

11. Ejecutar el trabajo que se le encomiende en forma eficaz y cumpliendo estrictamente las indicaciones verbales o escritas y las establecidas en los manuales de procedimientos y planes de operaciones e instrucciones anexas que le entregue la cooperativa.

12. Presentarse a su trabajo en condiciones de aseo, también físicas y mentales adecuadas, en normal estado de temperancia, sin señales haber ingerido bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes y/o alucinógenos, para cumplir la labor encomendada en forma adecuada.

13. Dejar constancia en el Registro control de asistencia, el tiempo empleado en los permisos autorizados por el empleador.

14. Informar sobre las irregularidades y/o anomalías que observen dentro del establecimiento o faena y, también, sobre los reclamos que terceros formulen respecto al funcionamiento de la cooperativa.

15. Dar cuenta de inmediato a su Jefe de los accidentes, robos, delitos y, en general, cualquier tipo de acto ilegal, ilícito o anormal que se produzca, presencie o tenga conocimiento, y que se haya producido al interior del establecimiento o que pueda afectar a la cooperativa.

16. Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo, rechazar y evitar incurrir en conductas que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres.

17. Formular respetuosamente, a sus jefes y superiores directos, las presentaciones, peticiones y reclamos que tengan relación con sus derechos y obligaciones como trabajador.

18. Guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre cualquier información que conozca respecto de todas las operaciones comerciales, procedimientos y servicios que la cooperativa proporcione a sus clientes.

B.- OBLIGACIONES ESPECIALES.- Los trabajadores, que por sus actividades deban conducir vehículos y aquellos que manejen fondos sujetos a rendición de cuenta, tendrán las siguientes obligaciones especiales:

B1.- El Trabajador a cargo y conductor de un vehículo.-

a) Debe respetar siempre todas las normas de tránsito vigentes, tanto en cuanto a la conducción como al estacionamiento del vehículo y no debe incurrir en infracciones a la ley del Tránsito.

b) Será personalmente responsable como conductor de las sanciones que su transgresión a las normas legales se le cursen a él y/o al vehículo a su cargo, sin perjuicio de las medidas correctivas que la cooperativa adopte con el conductor negligente.

c) Es obligación usar el cinturón de seguridad, tanto del conductor como para el resto de los pasajeros, de tal manera que no puede transportar más personas que la cantidad de cinturones de seguridad que el vehículo posea.

d) Los vehículos deberán ser utilizados exclusivamente por razones de trabajo y para el desempeño de las labores encomendadas, estando estrictamente prohibido el uso del vehículo para fines personales salvo autorización expresa del Jefe inmediato.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 20 de 78

e) Se prohíbe transportar personas ajenas a la cooperativa, como así también está prohibido entregar la conducción del vehículo a otra persona. Salvo emergencias debidamente justificadas

f) Deberá portar y tener toda la documentación del vehículo en orden y al día, de tal manera que cualquier problema en tal sentido deberá comunicarlo de inmediato a la cooperativa, deberá tener al día el Padrón del vehículo; Seguro Obligatorio contra terceros, último recibo de pago de patente y Revisión Técnica Vehicular.

g) Deberá tener y portar el Carnet de conductor vigente, de categoría acorde al vehículo a conducir y tener autorización para manejar vehículos de la Cooperativa;

h) El Trabajador debe cuidar el vehículo a su cargo en todo momento, ya que es una herramienta de trabajo y es su obligación revisar y mantener permanentemente:

- I. Neumáticos en buen estado y con la presión correcta.
 - II. Nivel de combustible, lubricantes, agua y líquido de frenos.
 - III. Luces reglamentarias en perfecto funcionamiento.
 - IV. Buen estado, aspecto y limpieza de la unidad.
 - V. En caso de detectarse fallas o roturas, se debe gestionar su reparación de inmediato. De esta manera se evitar la circulación del vehículo en malas condiciones, lo que puede significar un riesgo para su propia integridad física y la ajena.
- i) En caso de accidentes de tránsito de cualquier naturaleza, tanto el conductor como los otros trabajadores de la cooperativa que acompañaren al conductor, deberán, inmediatamente y el acto, realizar una denuncia ante Carabineros de Chile (unidad más cercana) una vez ocurrido el hecho, salvo en caso de imposibilidad física debidamente justificada.

Entregar datos del seguro involucrado, número de Póliza, compañía de Seguro asociado, asimismo entregar una declaración escrita de los hechos y circunstancia en como ocurrió el accidente y/o el incidente, al área de Prevención de Riesgos y Jefatura, quien serán los responsable de investigar los hechos y se notificará al trabajador el resultado de la investigación y las resoluciones adoptadas, si las hubiere. La omisión o retardo, puede hacer presumir que estaba conduciendo en condiciones no óptimas. Y perjudica el trámite con compañía aseguradora, es su obligación notificar e informar a su Jefatura, para que se adopten las medidas que sean necesarias y cumplir con los plazos involucrados por la compañía de seguro.

ACCIONES POSTERIORES:

Contactar a las Oficinas de **LA COOPERATIVA** e informar el hecho a su supervisor quien le entregara asistencia y orientación que pueda necesitar e informara a las personas idóneas para presentar el siniestro, o declaración de accidente de trayecto según corresponda. Posteriormente los supervisores deberán **informar a la brevedad al experto en prevención de riesgos y recursos humanos de los hechos ocurridos.**

- Entregar copia de constancia o denuncia del hecho en forma inmediata, en la comisaría más cercana al lugar del accidente.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 21 de 78

- En caso de Robo del vehículo, deberá presentar la denuncia en Carabineros y el aviso de siniestro a las oficinas de **la Cooperativa**

Para efectos de presentar la denuncia por accidente o robo, favor considerar lo siguiente:

Documentación necesaria para efectos de Seguro.

Los documentos necesarios que debe presentar el asegurado al momento del denuncia de siniestro son:

- Licencia Conducir
- Permiso Circulación
- Revisión Técnica
- Constancia o parte policial

Antecedentes del tercero afectado y/o culpable

El asegurado deberá informar a la Compañía de todo evento en que se vean afectados terceros, aunque el vehículo asegurado no haya sufrido daños y debe dejar constancia en la comisaría más cercana.

Identificación del tercero:

- Nombre / Rut
- Teléfono
- Patente
- Marca / modelo
- Daños ocasionados

Presentación de denuncia a Seguro correspondiente:

Para presentación del siniestro ante el seguro de la compañía, deberá contar con los documentos antes indicados y además realizar un relato por escrito de los hechos ocurridos al Departamento de Gestión de su oficina de origen a fin de realizar un seguimiento y control del denuncia correspondiente.

j) El trabajador, debe conducir solo en condiciones físicas y mentales que resguarden su seguridad e integridad física y la de terceros, en caso que las condiciones no lo permitan, excepcionalmente, y por emergencia puede entregar la conducción del vehículo a otro trabajador asignado al equipo de trabajo, debiendo informar la situación a su Jefatura a la brevedad.

k) En caso de siniestros, robos u hurtos y accidentes, dejar una denuncia inmediata ocurrido el hecho, en una unidad policial (Carabineros de Chile) más cercana, salvo en caso de imposibilidad física debidamente justificada.

l) De cuidado y custodia del vehículo y de sus accesorios (ruedas de auxilio, herramientas, etc.) por lo que debe tomar las precauciones necesarias para evitar su sustracción o rotura. Por ello, debe ser diligente y cuidadoso, evitando provocar la comisión de delitos, evitando actuar de manera negligente o imprudente, como lo sería dejar en el vehículo estacionado en lugar público y en él, dejar a la vista una especie de valor, tales como notebook, mochila y otros. De tal manera, que habiendo mediado responsabilidad de El Trabajador, será responsable de los daños que fueren ocasionados por su falta de diligencia, prudencia y cuidado.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 22 de 78

B2.- El Trabajador que recibe Fondos por rendir, tiene las siguientes obligaciones especiales:

- a) Usar los fondos solo para compra de repuestos, materiales y otros necesarios que tengan relación directa con la ejecución del trabajo.
- b) Debe rendir los fondos entregados en formato “**RENDICIONES DE GASTOS**” a más tardar la semana siguiente de haberlos utilizado.
- c) Debe rendir los gastos con la documentación de respaldo, que deberá ser entregada conjuntamente con la rendición, que acreditará su uso y destino, al efecto tales como: Boletas, facturas u otros, los cuales serán previamente autorizados por el Jefe de área o por quien corresponda jerárquicamente.

ARTÍCULO 34: PROHIBICIONES.- A los trabajadores les está prohibido:

- 1) Llegar atrasado a las horas de entrada, ausentarse de las faenas y/o retirarse antes de la hora de término de la jornada, sin previo permiso expreso del empleador.
- 2) Ocultar inasistencia o atrasos, propios o ajenos, como asimismo, adulterar o marcar, registrar o suscribir por otro trabajador el correspondiente registro de asistencia.
- 3) Preocuparse de asuntos ajenos a la cooperativa o de tipo personal, o atender personas que no tengan vinculación directa con su labor, durante las horas de trabajo y, en general, desarrollar cualquier actividad ajena a sus obligaciones laborales.
- 4) Utilizar vehículos, herramientas, equipamientos o cualquier otro elemento de la cooperativa, para objetivos ajenos a sus obligaciones o un fin distinto para el cual han sido destinados o para fines personales.
- 5) Sacar de la cooperativa, sin conocimiento y autorización del empleador, herramientas, equipamientos y materiales de propiedad del empleador.
- 6) Fumar en los recintos e instalaciones de la cooperativa.
- 7) Consumir drogas o estupefacientes; alcohol en el interior de la cooperativa o del lugar de trabajo y en general, ejecutar o realizar cualquier acto o conducta al interior de la cooperativa, que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres.
- 8) Ejecutar, desarrollar o participar en cualquier actividad ajena a su trabajo que signifique alterar el normal desempeño de las labores o afecten al orden que debe existir al interior de la cooperativa.
- 9) Ejecutar cualquier clase de negociaciones similares, conexas, parecidas o equivalentes que digan o guarden relación directa o indirectamente con el giro del empleador.
- 10) Ejecutar cualquier clase de negociaciones con otras cooperativas privadas otros contratistas o proveedores, que presten servicios a la cooperativa.
- 11) Exigir, aceptar y/o recibir propinas, regalías, dádivas, garantías o beneficios especiales, para cumplir, ejecutar, realizar o efectuar el trabajo para el que fue contratado.
- 12) Suspender sus labores, durante la jornada sin expresa autorización del empleador.
- 13) Mantener o portar armas, cuchillos u otros elementos cortantes o punzantes en el recinto de la cooperativa.
- 14) Romper, rayar o inutilizar información, comunicaciones, avisos o letreros colocados por la cooperativa en sus recintos.
- 15) Prestar dinero a interés o comerciar especies dentro del recinto de la cooperativa.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 23 de 78

- 16) Usar los fondos por rendir en asuntos distintos a los que se han entregado.
- 17) Conducir el vehículo sin portar la documentación exigida.
- 18) Conducir el vehículo sin estar en condiciones físicas para hacerlo.
- 19) Entregar la conducción del vehículo a otro trabajador y/o persona que no haya sido autorizada por el empleador.
- 20) Subir y transportar en el vehículo a su cargo a personal ajeno a la cooperativa.
- 21) Usar el vehículo asignado para traslados personales y/o no relacionados con las labores encomendadas.
- 22) Colocar accesorios que no sean estrictamente indispensables para la función del vehículo, autorizadas por la cooperativa, Tales como: Calcomanías que no sean las de la cooperativa o las exigidas por las reglamentaciones en vigencia; accesorios adicionales; como luces reflectores, barras antivuelco, etc. salvo que cuente con la autorización expresa de la cooperativa.
- 23) Dejar, cuando pueda evitarlo, dentro del vehículo efectos personales, mochilas, notebook y otros que sean posibles elementos que atraigan la comisión de delitos por terceros, en caso de andar con mochila y notebook cuando el trabajador deje estacionado el vehículo en un lugar de acceso a público debe bajarlos y llevarlos consigo.
- 24) Ingerir alimentos fuera de las horas o lugares señalados, en las faenas, oficinas o dependencias de la cooperativa o en lugares no autorizados.
- 25) Usar los teléfonos de red fija o celulares de propiedad de la cooperativa en gestiones personales.
- 26) Ingresar o permanecer en el recinto de la cooperativa o faena, fuera de las horas de su jornada habitual de trabajo, salvo autorización del empleador o pacto escrito de jornada extraordinaria.
- 27) Divulgar información sobre la cooperativa; relativas a su organización, operaciones comerciales, técnicas operativas, proyectos, negocios, situación financiera, y cualquier otra materia de la cooperativa.
- 28) Arrogarse delante de clientes, proveedores, autoridades de cualquier tipo y terceros en general, calidades técnicas o profesionales y atribuciones que no posea.
- 29) Correr y/o instalar programas computacionales (software) no autorizados por la cooperativa, en los computadores de ésta; obtener por cualquier medio o copia de software utilizado por la cooperativa o facilitar su uso por terceros. En general, usar los computadores de la cooperativa para fines personales o para fines que no son los requeridos para la labor que deba ejecutar.
- 30) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar o cualquier tipo de mercancías para negociar, en el lugar de trabajo, cooperativa y sus dependencias.
- 31) Ingresar o usar cualquier tipo de elemento distractivo, no relacionado con las funciones encomendadas, tales como; diarios, revistas, radios, personal estéreo, televisores, juegos de videos, herramientas, etc.
- 32) Sacar sin autorización materiales o productos de propiedad del empleador, salvo aquellos que se requieran para realizar la labor encomendada. Incurrir en actos u omisiones, que impliquen indisciplina, resistencia a cumplir normas de seguridad o atenten contra los intereses o bienes de la cooperativa, y que comprometan la reputación de la cooperativa y su personal.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 24 de 78

33) Ejercer en forma indebida, y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo, lo cual constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.

34) Toda conducta abusiva, como gestos, palabras, comportamientos o actitudes, que constituyan conductas de agresión u hostigamiento, que por su repetición en contra del trabajador afecten su dignidad o integridad síquica o física, creando condiciones laborales degradantes u hostiles y poniendo en riesgo su desempeño laboral.

ARTICULO 35.- El incumplimiento o transgresión de las obligaciones y/o de las prohibiciones señaladas en los dos artículos precedentes, serán consideradas falta a las obligaciones contractuales y dependiendo de su gravedad, reiteración y frecuencia, darán derecho a poner término al contrato de trabajo en conformidad a la ley.

**CAPITULO XI
DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESPECIALES Y EL DE APLICACIÓN
GENERAL**

I.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMO DEL ACOSO SEXUAL.- DEFINICION, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

ARTICULO 36: El acoso sexual, es una conducta indebida que afecta a una persona que sin mediar su voluntad, recibe o es objeto de requerimientos sexuales, que atentan contra su libertad y dignidad, y por lo tanto altera las normas mínimas de convivencia, al interior de la cooperativa.

El Acoso Sexual puede entonces ser definido como un comportamiento de carácter sexual, de un trabajador, un superior jerárquico o el empleador, no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, ya sea porque vea amenazada o perjudicada ésta, o sus posibilidades de ascenso en la cooperativa, provocándole un perjuicio.

Según quien ejerce la presión o asedio el acoso sexual, puede ser de dos clases:

1.- Jerárquico: Aquel que se configura cuando el asedio sexual es protagonizado por Superiores jerárquicos de la o el afectado, sea el propio empleador o un mando superior y se asocia con beneficios o amenazas para la o el asediado según se acceda o no a los requerimientos del acosador.

2.- Horizontal: Aquel que se origina entre compañeros de trabajo de igual jerarquía y aún en casos en que el acosador tiene menor rango.

ARTICULO 37: La cooperativa procurará crear para todos sus trabajadores un ambiente laboral digno y al respecto tendrá los siguientes deberes:

A.- DEBER DE GARANTIA.- La cooperativa garantizará y asegurará a sus trabajadores un ambiente de laboral donde las relaciones sean de mutuo y recíproco respeto de la persona y dignidad de quienes laboran y conviven en ella.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 25 de 78

B.- DEBER DE BIENESTAR.- La cooperativa velará por el bienestar de sus trabajadores, garantizando la igualdad de acceso a las oportunidades que se presentan al interior de la cooperativa, evitando los actos de discriminación, de exclusión o de preferencias subjetivas.

C.- DEBER DE ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS.- La cooperativa realizará acciones de capacitación, las que organizarán a través del departamento de personal y/o en conjunto con el Comité Paritario, en orden a instruir, educar y prevenir la ocurrencia de conductas que puedan atentar o afectar el derecho de los trabajadores de laborar en un ambiente digno, de tranquilidad y de mutuo respeto al interior de la cooperativa.

D.- DEBER DE ACTUACION.- Frente a una denuncia de acoso sexual la cooperativa, deberá adoptar las medidas urgentes, tanto legales como administrativas que sean pertinentes especialmente aquellas establecidas en este capítulo, garantizando y asumiendo la obligación de reserva y confidencialidad en las indagaciones y denuncias derivadas de acoso sexual que reciba, realizando la debida investigación y/o denuncia a quien corresponda de acuerdo a la ley, mediante un procedimiento expedito, reservado y apegado a la ley.

ARTICULO 38: Los trabajadores de la cooperativa, deberán observar las obligaciones y prohibiciones se señalan, para colaborar a un ambiente laboral digno y de mutuo respeto al interior de la organización:

A.- OBLIGACIONES: Los trabajadores de la cooperativa además de las obligaciones señaladas en el presente reglamento, y en lo que respecta a este capítulo, deberán:

1. Observar y mantener recíprocamente una conducta correcta y honorable.
2. Respetar, mantener y hacer mantener los límites que recíprocamente se imponen unos a otros.
3. Mantener el debido respeto a la dignidad de la persona de los otros trabajadores, tanto respecto de su superior jerárquico, como especialmente respecto de sus pares o subordinados.

B.- PROHIBICIONES.- Los trabajadores de la cooperativa además de las prohibiciones señalada en el presente Reglamento, y en lo que respecta a este capítulo, tendrán estrictamente prohibido:

1. Ejercer por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual al interior de la cooperativa, ya sea consentidos o no.
2. Amenazar, amedrentar, discriminar o perjudicar la situación laboral de otro trabajador o sus oportunidades en el empleo, por negarse a requerimientos sexuales.
3. Beneficiar o mejorar la situación laboral de un trabajador, que acceda al acoso sexual, con el cual tenga o entable relaciones de esa índole, tanto al interior como al exterior de la cooperativa, en perjuicio de otros trabajadores.
4. Atentar dentro de los recintos de la Cooperativa contra la moral y las buenas costumbres, ya sea por medio de hechos o expresiones verbales o escritas, en especial aquellas proferidas por medios informáticos, ya sea que se hayan enviado desde o hacia algún computador de la cooperativa, de uso de otros trabajadores o superiores jerárquicos. Se entenderán de este carácter el envío por Internet de mensajes, artículos, imágenes u otros de contenido sexual.
5. Faltar al respeto de hecho o de palabra a Jefes, subordinados o trabajadores en general, con acciones o profiriendo expresiones que atenten contra la dignidad y honra de éstos, que



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 26 de 78

persigan su descrédito y sean de connotación sexual.

6. Simular haber sido objeto de conductas constitutivas de acoso sexual, que pudieren derivar en investigaciones o sanciones para otros trabajadores o superiores jerárquicos, sin perjuicio de las acciones que en su contra el afectado pueda ejercer.

C.- TRANSGRESIONES.- La o las transgresiones a las obligaciones y prohibiciones antes descritas, sin perjuicio de otras sanciones que establece el Reglamento Interno, serán considerados, a lo menos, incumplimientos al contrato de trabajo y al presente reglamento, y por ende les podrá ser aplicado dependiendo de su gravedad como máximo la sanción establecida en la ley, esto es el término del contrato de trabajo, o a lo menos la amonestación por escrito con copia a la Inspección del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio, de dar inicio si la conducta lo amerita al procedimiento que enseguida y en párrafos siguientes se prescribe, y sin perjuicio de las acciones legales que el propio afectado o afectada, quisieren interponer conforme al derecho común.

ARTICULO 39: PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL.- Todo trabajador de la cooperativa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este Reglamento Interno, tiene derecho a denunciarlos, en la forma que a continuación se indica.

I.- DENUNCIA: Cualquier trabajador que sea afectado por hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o por el presente reglamento, o que conozca de ellos, podrá hacer la denuncia respectiva, con la cual se dará inicio al procedimiento de investigación de los hechos o de denuncia según corresponda.

II.- REQUISITOS DE LA DENUNCIA: La denuncia deberá ser escrita, y hacerse llegar a la gerencia de Personal o administración superior de la cooperativa, o a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la cooperativa.

En dicha denuncia el afectado y/o denunciante deberá:

- a) Indicar con precisión los nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la cooperativa, y cuál es su dependencia jerárquica;
- b) Hacer una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, indicando fechas y horas, y todos los datos que fueren necesarios para establecer las circunstancias en que habrían ocurrido el o los hechos constitutivos de la denuncia, y los medios utilizados para ello;
- c) Indicar el nombre del denunciado o acosador, el cargo que ocupa en la cooperativa, y cualquier otro dato necesario para su individualización y;
- d) Finalmente deberá contener en forma clara la fecha de la denuncia y ser suscrita por el denunciante

III.- ACTIVIDAD DE LA COOPERATIVA FRENTE A LA DENUNCIA: Una vez recibida la denuncia realizada en la forma antedicha, la cooperativa mantendrá los antecedentes en estricta reserva y confidencialidad y procederá en la siguiente forma:

a) **REMITIRA LOS ANTECEDENTES A LA INSPECCION DEL TRABAJO RESPECTIVA.-** Dentro del plazo de cinco días, cuando considere que existen inhabilidades o incompatibilidades al interior de la cooperativa provocadas por el tenor de la denuncia o la



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 27 de 78

jerarquía del denunciado, o también cuando considera que la cooperativa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación o,

b) **DESIGNARA EMPLEADO PARA TRAMITAR EL PROCESO DE INVESTIGACION DE LA DENUNCIA AL INTERIOR DE LA COOPERATIVA.-** Dentro del plazo de cinco días contados desde su recepción, designará a un empleado imparcial y capacitado para conocer de esta materia, entendiéndose que lo está quién detenta el cargo de jefe de personal o de recursos humanos dentro de la cooperativa, o el representante del empleador ante el Comité Paritario, si lo hubiere, a elección del empleador. Esta designación deber constar por escrito, y se comunicará al denunciante del mismo modo. La investigación no excederá de un plazo máximo de 30 días,

IV.- PROCESO DE INVESTIGACION: Una vez designado el investigador por parte de la cooperativa, éste dará inicio a la investigación y procederá conforme a lo que sigue:

1.- En un plazo de tres días hábiles, contados desde su designación, deberá notificar a las partes en forma personal, en orden a que se ha iniciado un procedimiento de investigación por acoso sexual, fijando las fechas de citación para oír por separado a las partes involucradas, a fin que puedan aportar las pruebas que sustenten sus dichos, y en el caso del denunciado para que pueda previamente hacer sus descargos por escrito los que deberán ser entregados hasta el día hábil inmediatamente anterior a la citación, o verbalmente el día de la citación a elección del afectado, en cuyo caso se hará en ese acto una relación escrita que deberá ser firmada por el denunciado.

2.-Atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo; características de la cooperativa; de las labores ejecutadas por los involucrados; o del espacio físico donde se ejecutan las labores, el investigador podrá mientras dure la investigación, solicitar a la Gerencia, o por sí mismo si su rango lo permite, adoptar las medidas de resguardo que la prudencia aconseje, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la reubicación de una de las partes, a otras sucursales o dependencias de la cooperativa.

3.- De las acciones realizadas por el Investigador se dejará constancia escrita, como asimismo de las declaraciones de los afectados, de los testigos y las pruebas que cada uno pudiere aportar. Las actas y demás antecedentes de la investigación se mantendrán en estricta reserva, debiendo el investigador tomar las medidas que al efecto estime prudentes para este efecto.

4.- Una vez terminada la investigación, el Investigador emitirá su informe, el que deberá contener:

- a) La fecha de su emisión;
- b) La identificación de las partes involucradas;
- c) Las relaciones escritas aportadas por éstas; la relación de los hechos presentados; las medidas de resguardo adoptadas;
- d) La individualización de los testigos y la relación escrita de sus declaraciones; la relación de los demás medios de prueba que se le hubieren allegado, y por último la conclusión del Investigador.
- e) Las medidas de resguardo permanentes si se estimaren necesarias, y las sanciones sugeridas para el caso o adoptadas.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 28 de 78

V.- MEDIDAS Y SANCIONES QUE SE ADOPTARAN.- Las medidas y sanciones que se aplicarán conforme a la investigación realizada y gravedad de los hechos constatados, serán las siguientes:

- a) Medidas de resguardo señaladas precedentemente en el Punto IV N° 2 en forma permanente, según cual fuera la sanción aplicada, y en combinación con ésta.
- b) Amonestación verbal o escrita, esta última con copia a la Inspección del Trabajo.
- c) Término de contrato, conforme lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por conductas de acoso sexual.

VI- APELACIÓN DE MEDIDAS.- El afectado por alguna medida o sanción, podrá reclamar o apelar de la misma utilizando el procedimiento general que establece el presente Reglamento o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Sí la sanción fuere el término de contrato de trabajo, se deberá notificar legalmente al trabajador conforme lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo, y si el trabajador estima injustificado el despido podrá recurrir a los Tribunales Ordinarios de Justicia, dado la incompetencia de la Dirección del Trabajo para pronunciarse sobre esta materia.

VII.- REMISION DEL INFORME FINAL: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas de resguardo adoptadas como provisorias y las que se sugieran como permanentes y las sanciones propuestas, deberá estar concluido y ser entregado a la gerencia de la cooperativa a más tardar el día vigésimo quinto, contados desde la recepción de la denuncia, y remitido al día siguiente hábil de su entrega a la Inspección del Trabajo respectiva, para que emita las observaciones que le merezca, notificándose dentro de ese mismo plazo a las partes involucradas.

ARTICULO 40: ACTUACION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.- La Investigación realizada por la Inspección del Trabajo, cuando el asunto se le haya derivado o las observaciones a la investigación interna realizada en la Cooperativa, conforme al procedimiento ya indicado, serán puestas en conocimiento de todas las partes y del empleador, el que con dicho mérito realizará los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a los involucrados, a más tardar al segundo día hábil de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas se aplicarán en el plazo que el mismo informe señale, o sí éste no señala ninguno a más tardar dentro de 15 días contados desde su recepción.

II.- DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR VULNERACION PRINCIPIO IGUALDAD DE TRATO EN MATERIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

ARTICULO 41: El empleador está obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo, sin que pueda establecer entre ellos diferencias arbitrarias de remuneraciones.

La igualdad que se garantiza supone que el empleador debe evitar el trato injustificadamente desigual, admitiéndose en esta materia tratos desiguales, cuando se basen en diferencias objetivas, es decir, aquellas que encuentren una razonable justificación, considerándose como



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 29 de 78

tales; las sustentadas, entre otras, en la capacidad, desempeño o rendimiento de los trabajadores, calificación profesional, capacidad e idoneidad.

En consecuencia, para tal efecto, solo pueden haber diferencia entre el salario de un hombre y el de una mujer que realizan el mismo trabajo, u ocupan el mismo cargo o función, sin que exista discriminación arbitraria, cuando concurran circunstancias objetivas.

❖ CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS QUE NO SE CONSIDERAN DISCRIMINACION ARBITRARIA:

Para efectos legales y del presente reglamento, se establecen como circunstancias objetivas que razonablemente justifican desigualdad de remuneraciones entre un hombre y una mujer para igual cargo o función, sin que la siguiente enumeración, sea taxativa:

1.- Diferencias basadas en la capacidad.- entendiéndose por tal, la habilidad adquirida para realizar un determinado trabajo, producto del entrenamiento o del aprendizaje, sin que necesariamente se comprendan las aptitudes o habilidades innatas. Tales como, Título, post títulos, cursos de especialización, etc.

2.- Diferencias basadas en idoneidad: esto es, en aquellas aptitud o predisposición natural del trabajador que permite que sumado a la capacidad el trabajador pueda realizar en mejor forma una función determinada, entre, por ejemplo, capacidad de relaciones interpersonales, la toma de decisiones, estado físico o de salud compatible.

3.- Diferencias basadas en la responsabilidad asumida frente al cargo, tanto en cuanto al trabajo y/o al manejo de personal a su cargo y/o en la toma de decisiones que tengan directo impacto en la actividad de la cooperativa.

4.- Diferencias basada en la antigüedad.

5.- Diferencias basadas en la productividad, entendiendo como mayor rendimiento, cumplimiento de metas y objetivos propuestos por la dirección de la cooperativa.

6.- Y otras de naturaleza objetivas que marquen la diferencia y puedan cuantificarse o calificarse.

ARTÍCULO 42: PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACION DE ACTOS CONSIDERADOS DE DISCRIMINACION SALARIAL.-

Aquella trabajadora de La cooperativa que estime que ha sido discriminada salarialmente en relación al trabajo o cargo que desempeña, respecto de un trabajador varón, deberá efectuar a su empleador el reclamo respectivo y para lo cual deberá seguir el procedimiento que a continuación se indica:

I.- RECLAMO: La trabajadora deberá presentar su reclamo por escrito al jefe de personal o jefe administrativo o al gerente General, si no hubiere respuesta.

Dicho reclamo de la afectada y/o reclamante deberá, a lo menos:

a) Indicar con precisión su individualización, cargo y labores que realiza, con descripción de las funciones que cumple, antigüedad en el cargo, remuneración que percibe, y dependencia jerárquica.

b) Indicar el nombre del trabajador respecto al cual estima que ha sido discriminada, el cargo



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 30 de 78

que éste ocupa y descripción de funciones, que la reclamante estima que este hace en el cumplimiento de su labor o cargo.

c) Expresar en forma clara el fundamento de su reclamo o los motivos por los que estima se ha producido la discriminación que acusa.

d) El reclamo debe consignar la fecha y ser firmado por la denunciante;

e) Presentar el reclamo a quien corresponda y en duplicado, pidiendo se deje constancia en su copia de haberse recibido.

II.- PROCEDIMIENTO Y RESPUESTA DEL EMPLEADOR FRENTE AL RECLAMO:

a) RECEPCIÓN: Presentado el reclamo, el jefe de personal deberá dejar constancia en el de la fecha de su recepción, validando la fecha, de ser posible con la firma de la trabajadora en señal de confirmación, además, deberá entregar el duplicado a la trabajadora indicando el nombre, fecha y firma de su recepción.

b) FORMA DE LA RESPUESTA: Una vez recibido el reclamo, en la forma antedicha, el empleador procederá a confrontar los hechos denunciados con los antecedentes de que disponga, y dará una respuesta a la trabajadora denunciante por escrito y expresando fundadamente las razones por las que desestima o acoge el reclamo interpuesto.

b) PLAZO DE LA RESPUESTA: la respuesta del empleador deberá ser entregada a la reclamante, en un plazo no superior a 30 días contados desde la fecha de su recibo.

III- CONCLUSION DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION: Una vez entregada la respuesta a la trabajadora, si su reclamo es acogido, en la misma carta respuesta el empleador deberá informar las nuevas condiciones de remuneración que imperaran entre las partes a fin de corregir la situación denunciada.

Si el reclamo es rechazado, la afectada no está de acuerdo con la resolución podrá recurrir a la vía judicial, utilizando para ello el Procedimiento de Tutela Laboral establecido en el Párrafo 6º Capítulo II Título I del Libro V del Código del Trabajo.

III.- DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN, PARA EL ADECUADO TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 43: El empleador tiene el deber de garantizarles un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, en cumplimiento de estos deberes, se establecerá un procedimiento para denunciar conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral. Este procedimiento deben usarlo aquellos trabajadores que estimen que son objeto de conductas de acoso laboral, a fin de que pongan en conocimiento del empleador dicha circunstancia y este pueda corregir y eventualmente sancionar conductas que pudieran ser estimadas de acoso laboral.

ARTICULO 44: 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 tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Es decir, constituye acoso laboral:

a. Cualquier conducta que implique agresión u hostigamiento en contra de uno o más



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 31 de 78

trabajadores.

b. Esta conducta debe ser reiterada.

c. La conducta puede ser ejercida por el empleador o por 1 o más trabajadores en contra de uno o más trabajadores.

d. La agresión u hostigamiento pueden realizarse a través de cualquier medio.

e. Esta agresión u hostigamiento debe provocar, ya sea:

- i) menoscabo, maltrato o humillación para el afectado;
- ii) amenazar o perjudicar la situación laboral del afectado;
- iii) amenazar o perjudicar al afectado en sus oportunidades de empleo.

ARTÍCULO 45: PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL: Todo trabajador que sea afectado por hechos ilícitos definidos como acoso laboral, o que conozca de ellos, deberá hacer la denuncia respectiva, con la cual se dará inicio al procedimiento de investigación de los hechos denunciados.

I.- DENUNCIA: Cualquier trabajador que sea afectado o que conozca de acoso laboral, podrá hacer la denuncia respectiva, con la cual se dará inicio al procedimiento de investigación de los hechos o de denuncia según corresponda.

II.- REQUISITOS DE LA DENUNCIA:

La denuncia deberá ser escrita, y se deberá entregar o enviar al Encargado de RRHH o de Personal.

En dicha denuncia el afectado y/o denunciante deberá:

- a) Indicar con precisión los nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la cooperativa, y cuál es su dependencia jerárquica;
- b) Hacer una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, indicando fechas y horas, y todos los datos que fueren necesarios para establecer las circunstancias en que habrían ocurrido el o los hechos constitutivos de la denuncia, la frecuencia con que han ocurrido en los últimos meses y cuáles son los medios utilizados para acosar;
- c) Indicar el nombre del denunciado o acosador, el cargo que ocupa en la cooperativa, y cualquier otro dato necesario para su individualización;
- d) Indicar el nombre de otros trabajadores que puedan ser testigos y;
- e) Finalmente deberá contener en forma clara la fecha de la denuncia y ser suscrita por el denunciante

III.- ACTIVIDAD DEL EMPLEADOR FRENTE A LA DENUNCIA: Una vez recibida la denuncia realizada en la forma antedicha, el empleador mantendrá los antecedentes en estricta reserva y confidencialidad y procederá en la siguiente forma:

1) REMITIRÁ LOS ANTECEDENTES A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTIVA.-

Dentro del plazo de cinco días, cuando considere que existen inhabilidades o incompatibilidades al interior de la cooperativa provocadas por el tenor de la denuncia o la jerarquía del denunciado, o también cuando considera que la cooperativa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación o,

2) DESIGNARA INVESTIGADOR DE LA DENUNCIA.- Dentro del plazo de cinco días contados desde su recepción, designará a un empleado imparcial y capacitado para conocer de esta materia, entendiéndose que lo está quien detenta el cargo de Encargado de RR.HH., o



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 32 de 78

de personal, dentro de la cooperativa, o el representante del empleador ante el Comité Paritario, si lo hubiere, a elección del empleador. Esta designación debe constar por escrito, y se comunicará al denunciante del mismo modo. La investigación no excederá de un plazo máximo de 30 días.

3) PROCESO DE INVESTIGACIÓN: Una vez designado el investigador por parte del empleador, éste dará inicio a la investigación y procederá conforme a lo que sigue:

➤ En un plazo de dos días hábiles, contados desde su designación, deberá notificar a las partes en forma personal, que se ha iniciado un procedimiento de investigación por acoso laboral, fijando las fechas de citación para oír por separado a las partes involucradas, a fin que puedan aportar las pruebas que sustenten sus dichos, y en el caso del denunciado para que pueda previamente hacer sus descargos por escrito los que deberán ser entregados hasta el día hábil inmediatamente anterior a la citación, o verbalmente el día de la citación a elección del afectado, en cuyo caso se hará en ese acto una relación escrita que deberá ser firmada por el denunciado.

➤ Atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo; características de las labores ejecutadas por los involucrados; o del espacio físico donde se ejecutan las labores, el investigador podrá mientras dure la investigación, solicitar al Encargado de Personal de la cooperativa o por sí mismo si su rango lo permite, adoptar las medidas de resguardo que la prudencia aconseje, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la reubicación de una de las partes, a otras dependencias de la cooperativa o otra obra, sucursal o agencia.

➤ Tomar declaración a testigos

➤ De las acciones realizadas por el Investigador se dejará constancia escrita, como asimismo de las declaraciones de los afectados, de los testigos y las pruebas que cada uno pudiere aportar. Las actas y demás antecedentes de la investigación se mantendrán en estricta reserva, debiendo el investigador tomar las medidas que al efecto estime prudentes para este efecto.

➤ Una vez terminada la investigación, el Investigador emitirá su informe, el que deberá contener:

- La fecha de su emisión,
- La identificación de las partes involucradas;
- Las relaciones escritas aportadas por éstas; la relación de los hechos presentados; las medidas de resguardo adoptadas;
- La individualización de los testigos y la relación escrita de sus declaraciones; la relación de los demás medios de prueba que se le hubieren allegado, y por último la conclusión del Investigador y.
- En caso de darse conductas de acoso laboral deberá indicar las medidas de resguardo permanentes si se estimaren necesarias, y las sanciones sugeridas para el caso o adoptadas.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 33 de 78

IV.- SANCIONES AL QUE INCURRA EN CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO ACOSO LABORAL

- Si la denuncia investigada por la cooperativa, en la forma señalada previamente, no amerita la adopción de sanción o medida alguna, ésta será desestimada mediante una resolución fundada que contenga las conclusiones a que arribo el investigador.
- Si la denuncia investigada amerita una sanción pero no tiene la gravedad o reiteración suficiente para poner término al contrato del trabajador, se le aplicará al trabajador denunciado, la sanción de amonestación escrita y con copia a la inspección del Trabajo advirtiéndole las consecuencias de no enmendar la conducta, o de reiterar en ella.
- Si la denuncia investigada se estima constitutiva de acoso laboral, se procederá al despido del trabajador de conformidad letra f), numerando 1º del artículo 160 del Código del Trabajo.

V- APELACIÓN DE MEDIDAS.- El afectado por alguna medida o sanción, podrá reclamar o apelar de la misma utilizando el procedimiento general que establece el presente Reglamento o recurrir a la Inspección del Trabajo.

- Si la sanción fuere el término de contrato de trabajo, se deberá notificar legalmente al trabajador conforme lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo, y si el trabajador estima injustificado el despido podrá recurrir a los Tribunales Ordinarios de Justicia, dado la incompetencia de la Dirección del Trabajo para pronunciarse sobre esta materia.

VI.- INFORME FINAL: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas de resguardo adoptadas como provisorias y las que se sugieran como permanentes y las sanciones propuestas, deberá estar concluido y ser entregado a la gerencia de la cooperativa a más tardar el día vigésimo quinto, contados desde la recepción de la denuncia, para que sea este el que adopte o de las instrucciones para adoptar las medidas que se hayan propuesto.

ARTÍCULO 46: ACTUACION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.- La Investigación realizada por la Inspección del Trabajo, cuando el asunto se le haya derivado, puestas en conocimiento del empleador, se realizarán los ajustes pertinentes acorde lo sugerido, dentro del plazo que este Servicio otorgue.

**IV.-DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO DE APLICACION GENERAL
INFORMACIONES Y PETICIONES**

ARTICULO 47: Al empleador en conformidad con el principio de colaboración propio en las relaciones laborales, corresponde lo siguiente:

- a) Sostener reuniones informativas con el personal, en forma individual, cada vez que lo estime oportuno.
- b) Comunicar por escrito cuando los antecedentes deban ser conocidos por todos los trabajadores. Esta comunicación será colocada en lugares visibles del Establecimiento o bien será entregada en forma de memorando a cada trabajador del establecimiento al que le compete la información.
- c) Resolver todas las dudas, reclamos o peticiones, que en la forma en que se prescribe a



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 34 de 78

continuación puedan plantear sus trabajadores-

ARTICULO 48: Forma de la consulta, petición o reclamo: Las sugerencias, consultas, peticiones, reclamos y, en general, y toda información que deseen obtener los trabajadores sobre materias relacionadas con sus derechos, obligaciones y otras materias relacionadas con su trabajo, serán efectuadas al jefe directo, al encargado de personal o a Gerencia general, en el orden señalado. Es decir, el trabajador se deberá dirigir primero a su Jefe directo Y en caso de no obtener respuesta y según sea el resultado de esa primera gestión podrá dirigirse a la Gerencia a través del Jefe de Personal, o directamente a la Gerencia General. Sin embargo, cuando el trabajador considere que en el tema pueda estar involucrado alguno de los superiores jerárquicos podrá dirigirse directamente a Gerencia General, sin respetar el orden indicado.

Las sugerencias, consultas o peticiones podrán ser presentadas en forma verbal o escrita.

Presentación del reclamo: Los reclamos, serán efectuados por escrito y entregadas al jefe de personal o al gerente, según corresponda.

Las presentaciones o reclamos de carácter colectivo se deberán presentar ante la Gerencia General

Forma de la respuesta y plazo: A fin de dar respuesta, el jefe de personal, si lo estima necesario pedirá antecedentes al jefe directo del trabajador que formuló la consulta, petición o reclamo, ella, y/o recabará toda la información que estime pertinente, dando respuesta verbal o en forma escrita si así se presentó, al reclamo o a las inquietudes planteadas, dentro de un plazo prudente y en todo caso a más tardar dentro del plazo de diez días hábiles contados desde que sea planteada.

Las respuestas que de el empleador en la forma ya señalada, podrá a su criterio, ser de carácter individual o mediante notas circulares o memorando si el tema afectará o interesará a todos o a un porcentaje importante de los trabajadores, y si lo estima necesario para la mejor información podrá adjuntar los antecedentes que estime pertinentes.

CAPITULO XII DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 49: El contrato de trabajo terminará en los casos y en la forma que determina la ley y se sujetará a las formalidades que la misma señala.

Asimismo, una vez terminada la relación laboral y cuando sea procedente suscribirán el respectivo finiquito.

ARTÍCULO 50: A solicitud del Trabajador al que se le haya puesto término a su Contrato de Trabajo, la Cooperativa deberá otorgarle un certificado que exprese;

- a) La fecha de su ingreso a la cooperativa.
- b) La clase de trabajo que ejecutaba, y



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 35 de 78

c) La fecha de su retiro.

**CAPITULO XIII
DE LAS SANCIONES**

ARTÍCULO 51: Las infracciones a las disposiciones de este reglamento, podrán ser sancionadas, con:

- 1) Amonestación verbal, cuando sea la primera vez que se realiza la conducta y ésta constituya falta leve.
- 2) Amonestación escrita, la que podrá ser simple o severa y se considerará de este último carácter cuando junto con notificar al trabajador, se comunique a la Inspección del Trabajo respectiva.
- 3) Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador, en los términos y condiciones establecidas en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Tratándose de infracciones a las normas de orden, las multas se destinarán a incrementar los fondos de bienestar que la cooperativa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la cooperativa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de estos fondos o entidades el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Las sanciones son sin perjuicio que la infracción, constituya, causal de término del contrato de Trabajo, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, ya que en tal caso el empleador podrá aplicar las medidas que conforme a esta correspondan.

ARTICULO 52: Los atrasos diarios e inasistencias en que incurra el trabajador, serán descontados de la respectiva remuneración, sin perjuicio, que revistan tal gravedad, que en conformidad a la legislación vigente, den lugar a la terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 53: Para proceder a la aplicación de alguna de las sanciones indicadas en los artículos precedentes, el jefe directo del trabajador comunicará la infracción al Jefe de Personal y este, según la gravedad de la misma se la comunicará al gerente; ya sea el jefe de personal o el gerente, verificará la procedencia de aplicarlas y adoptará las medidas que sean del caso, notificando al trabajador.

**TITULO II
DE LAS NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
PREAMBULO**

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de Prymave, que el presente reglamento de higiene y seguridad en el trabajo que se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley Nº16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos, Decreto Supremo Nº 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 11/02/69.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 36 de 78

El artículo 67 ya mencionado establece que: " Las cooperativas o entidades estarán obligados a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones, o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo".

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el artículo 20 del citado D.S. 40.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieren afectar a los trabajadores de la cooperativa en su lugar de trabajo y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la cooperativa.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el trabajador como el empleador realicen una acción conjunta y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades profesionales, en resguardo de la integridad física y de la salud de los trabajadores, como asimismo, en resguardo de las instalaciones y bienes de la cooperativa.

Se deja especial constancia que las leyes y decretos que regulan la higiene y seguridad industrial obligan, tanto a la cooperativa como a los trabajadores, a cumplirlas fielmente, ya que su incumplimiento puede ser causa de graves riesgos y accidentes del trabajo.

En resumen, el objeto de este reglamento es eliminar toda condición y/o acción insegura, de tal manera que se espera que todos los trabajos que se desarrollen en la cooperativa, se realicen en condiciones de higiene y de seguridad necesarias, lo que ayudará a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la cooperativa a fin de lograr controlar y suprimir las causas que los originan.

**CAPITULO I
DEFINICIONES Y DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 54: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Cooperativa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador en este caso Prymave.
- b) **Trabajador:** Toda persona natural que en cualquier carácter preste servicios, a la cooperativa, personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración y en virtud de un contrato de trabajo.
- c) **Jefe Inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, del departamento o sección o de la obra, tales como; Gerente, Jefe Directo, Supervisor o Coordinador.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 37 de 78

d) **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional a causa o con ocasión del trabajo, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.

e) **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Se exceptúan, los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

f) **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo 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 que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro".

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo debe ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes como es: testigos y atención médica.

g) **Condición Insegura:** Es un problema o circunstancia física peligrosa del ambiente de trabajo que pueda permitir directamente que se produzca un accidente.

h) **Acto Inseguro:** Es la violación de un procedimiento de seguridad aceptado, que permita que se produzca un accidente.

i) **Equipo de Protección Personal:** El implemento o conjunto de implementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin riesgos para su integridad física y salud.

j) **Organismo Administrador del Seguro:** Es la entidad que administra respecto de sus afiliados al seguro contra riesgos laborales consagrados en la ley 16.744. Que en el caso de nuestra cooperativa es: "**ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**" (ACHS).

k) **Comité Paritario:** El grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, 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 1979, y Decreto N°30 del 13/8/88, respectivamente, y cuya actuación está reglamentada en este documento.

l) **Normas de Seguridad:** El conjunto de instrucciones o procedimientos que señalan la forma de ejecutar un trabajo sin riesgos para el trabajador.

m) **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

ARTICULO 55: El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador del seguro y de los Servicios de Salud. Dejase constancia que el presente Reglamento será exhibido y un ejemplar se entregará a cada trabajador para su conocimiento.

ARTÍCULO 56: Trabajador recién ingresado: Cuando el trabajador sea contratado recibirá, instruirá o recepcionará lo siguiente:



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 38 de 78

a) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a cargo de la oficina de Prevención de Riesgos y Recursos Humanos.

b) Capacitación de seguridad referida a los riesgos existentes ODI en el área de trabajo donde se va a desempeñar y Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS). Esta instrucción la hará el prevencionista y deberá obedecer las siguientes reglas:

- Acatar las instrucciones de sus jefes y reglamentación existente. En caso de duda deberá preguntar.
- No cambiar los métodos de trabajo, para hacerlo en la forma que Ud. Cree. Puede ser más fácil y rápida pero puede ocasionarle accidentes.
- Demostrar dedicación al trabajo interesándose por la seguridad. Lo que usted aprenda los primeros días o semanas puede servirle toda la vida.
- Llenar la ficha médica ocupacional colocando los datos que allí se le piden, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad o con enfermedades o accidentes que ha sufrido y las secuelas que les haya dejado.
- Evitar actividades impropias que puedan causar accidentes, como por ejemplo: **Temeridad**, no se exponga más allá de las instrucciones recibidas; **Exhibicionismo**, no trate de impresionar a los demás, tome en cuenta su seguridad personal y los reglamentos existentes; **Preocupaciones**, por su seguridad las preocupaciones y problemas personales no deben interferir con su trabajo; **Falta de interés**, la persona que piensa que su seguridad no vale tiempo ni esfuerzo, no tiene cabida en la Cooperativa, por lo que debe cambiar su actitud y cooperar en la prevención de accidentes; **Perfeccionista**, si usted piensa que las cosas en general no están bien, no las modifique (métodos, aparatos), en todo usted debe obedecer las instrucciones y realizar el trabajo como se le ha indicado, sin perjuicio de sugerir mejoramiento.

ARTÍCULO 57: Procedimiento en caso de accidente, Investigación y análisis de accidentes:

Procedimiento en Caso de Accidente:

- 1) Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, o presente síntomas de enfermedad profesional, deberá dar cuenta en el acto a su Jefe Inmediato o Supervisor. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo hubiere presenciado.
- 2) Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 24 horas de acaecido.
- 3) En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente. Estarán obligados a hacer la denuncia al **ORGANISMO ADMINISTRADOR (ACHS)**, el empleador y en subsidio de éste, el accidentado o enfermo o sus parientes o el médico, que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por el Comité Paritario o cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 39 de 78

4) Cada vez que ocurra un accidente con lesión, que implique más de una jornada de trabajo pérdida, es decir, que el accidentado deba ser enviado al servicio asistencial que corresponda, el jefe Directo y/o el Comité Paritario deberá efectuar una investigación del accidente para determinar las causas y así adoptar las medidas para evitar su repetición. Posteriormente, deberá llenar el informe interno de accidentes el que debe remitir a la Oficina de Personal.

5) La oficina de personal y el prevencionista serán los encargados de confeccionar y enviar al Organismo Administrador del Seguro la declaración individual de Accidentes del Trabajo (DIAT).

6) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la cooperativa. Deberá avisar a su Jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticia, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

7) En caso de ocurrencia de accidentes fatales y graves el empleador debe:

- Informar inmediatamente a la Secretaría Regional Ministerial de Salud y Inspección del Trabajo correspondiente.
- Suspenden en forma inmediata sus labores hasta que lo indique el organismo fiscalizador y, en caso de ser procedente, se hayan subsanado las deficiencias constatadas.

8) El trabajador que haya sufrido un accidente de trayecto y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá volver a trabajar, sin que previamente presente en la Oficina de Personal un certificado de alta respectivo de la **ACHS**.

9) En caso de sufrir un **“Accidente de Trayecto”** directo entre el lugar de trabajo y su habitación o viceversa, deberá informar de inmediato a Carabineros, Asistencia Pública o directamente al Organismo administrador del Seguro DS 101 Artículo 7. En cualquiera de estos organismos deberá quedar una constancia escrita. Es importante recordar que la ley protege en caso de accidente en el trayecto directo de su habitación al trabajo y viceversa. Para obtener los beneficios que la ley otorga, el trabajador deberá demostrar las circunstancias del accidente, para lo cual deberá presentar alguna de las siguientes pruebas:

- Certificado de atención médica de la Posta u Hospital en que se haya atendido.
- Copia del parte de Carabineros en que aparezca su nombre como uno de los lesionados.
- Por lo menos dos testigos oculares del accidente.

ARTÍCULO 58: Implementos de Protección Personal:

a) La cooperativa está obligada a proporcionar gratuitamente a sus trabajadores los implementos de protección personal que sean necesarios para el buen desempeño de sus labores. Los implementos de protección personal son de propiedad de la cooperativa, por lo que no pueden ser modificados, canjeados, vendidos o regalados a terceros y deben ser devueltos cuando el trabajador concluye el trabajo para el cual fueron proporcionados y si son



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 40 de 78

de uso permanente, cuando termina el respectivo contrato de trabajo.

b) Por su parte el trabajador está obligado a cuidarlos y mantenerlos en buen estado de conservación, debiendo avisar de inmediato a su supervisor si éstos le son sustraídos.

c) Para solicitar nuevos implementos de protección el trabajador está obligado a devolver los implementos usados que estén en su poder. En caso de pérdida culpable o casual o deterioro intencional, fehacientemente probado, la reposición será de cargo del trabajador.

**CAPITULO I
DE LAS OBLIGACIONES**

ARTICULO 59: Los trabajadores de la cooperativa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él. Todo trabajador debe acatar y cumplir fielmente todas las indicaciones de higiene y seguridad impartida por su jefe, miembros del Comité Paritario u otros, ya que éstos sólo tienen por objeto velar por su seguridad e integridad física evitando los riesgos y accidentes.

ARTICULO 60: Todos los trabajadores deberán respetar, las normas de higiene y seguridad que se indican, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o riesgos de accidentes, deben:

a) Mantener los lugares de trabajo limpios, libres de comida, desperdicios.

b) Mantener aseado y limpio los servicios higiénicos y lugares destinados a la ejecución de su trabajo.

ARTICULO 61: Todo trabajador sujeto a jornada laboral estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la cooperativa, esto por efecto de los posibles accidentes del trayecto.

ARTICULO 62: Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que adopte las medidas que procedan.

ARTICULO 63: El trabajador está obligado a usar los elementos de trabajo y de protección personal cuando corresponda, que le proporcione la cooperativa, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad, cuando el desempeño de sus labores así lo exija.

Asimismo, será obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, si su equipo de protección o implementos de seguridad, que le hayan sido asignados y entregados a su cargo, han sido cambiados, sustraídos, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado, solicitando su reposición, sin perjuicio de la responsabilidad del trabajador. Queda prohibido el préstamo o intercambio de los implementos de seguridad. Dejase constancia que éstos son de propiedad de la cooperativa y no pueden los trabajadores disponer de ellos sino sólo y exclusivamente para los fines para los cuales les han sido entregados.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 41 de 78

ARTICULO 64: El o los trabajadores que deban por cualquier causa usar escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tableros sueltos. Si no es posible afirmar una escala de forma segura, deberá levantar una Hoja de control de riesgos (HCR).

ARTICULO 65: El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas. Asimismo, deberá informar su falta de conocimiento o experiencia en el manejo de estos implementos, con el objeto de recibir el entrenamiento y/o capacitación para su adecuado uso.

ARTICULO 66: El trabajador deberá conservar los elementos que reciba para su uso personal, en el lugar destinado al efecto.

ARTICULO 67: Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y de las normas establecidas en el presente Reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad tiene el trabajador.

ARTICULO 68: Las maquinarias y equipos de la cooperativa, cuyo uso exijan al personal adoptar ciertas medidas de seguridad y/o equiparse con los elementos de protección requeridos. Solo podrán ser operadas previo el cumplimiento de dichos requisitos y por el personal autorizado para ello. El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalando el lugar y bloqueando los sistemas de manera que terceras personas no puedan activar el equipo en reparación.

ARTICULO 69: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de las instalaciones, maquinarias, implementos y herramientas, en general, tanto las destinadas a producción como las que existan para la seguridad, protección e higiene del personal. Asimismo, deberán preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos.

ARTICULO 70: Los trabajadores no podrá encender fuego o fumar cerca de los elementos combustibles e inflamables.

ARTÍCULO 71: El trabajador debe conocer la ubicación y saber el uso de los elementos para la extinción y combate de incendios, las redes húmedas y las vías de evacuación del personal, las que en todo caso deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas, prohibiéndose depositar e instalar en su entorno elementos que puedan obstaculizar o entorpecer su utilización frente a la contingencia que ocurra un siniestro.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 42 de 78

ARTICULO 72: Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. Sin perjuicio de lo que al respecto se establece más adelante relativo al peso máximo de carga humana.

ARTÍCULO 73: Todo trabajador tiene la obligación de avisar a su supervisor y/o jefe directo, la existencia de condiciones inseguras, prácticas inseguras y comportamiento peligroso en los lugares de trabajo que pongan en peligro su integridad física o la de sus compañeros de trabajo.

ARTICULO 74: Podrán trabajar con equipos de soldaduras solamente el trabajador capacitado para ello. No deberán dejarse cilindros con gases a presión cerca de tableros eléctricos, fuentes de calor o áreas de tránsito.

ARTICULO 75: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la cooperativa. Deberá avisar a su Jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticia, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

ARTICULO 76: Cada supervisor/capataz es responsable de la seguridad de todos los trabajadores que le han sido asignados ya sea en forma permanente o temporal. Esto significa que debe asumir las responsabilidades específicas que a continuación se describen y que está autorizado para tomar cualquier acción razonable para evitar accidentes, cada vez que a su criterio exista un peligro inminente de accidente.

ARTÍCULO 77: Cada supervisor debe conocer todas las normas, reglamentos de seguridad y procedimientos recomendados para ejecutar los distintos trabajos, como asimismo, deberá conocer todos los riesgos de su sección y la forma correcta de controlarlos.

ARTICULO 78: Cada Supervisor/capataz deberá verificar si el personal que le ha sido asignado conoce las reglas, reglamentos y normas de seguridad y los riesgos principales relacionados con éstos. Si comprueba falta de conocimiento por parte del personal bajo su mando, deberá instruirlo sobre la manera correcta y segura de hacer cada trabajo que encomiende. Deberá, además, verificar si las órdenes e instrucciones impartidas fueron realmente asimiladas para evitar riesgos por malas interpretaciones.

ARTICULO 79: Cada Supervisor/capataz debe crear conciencia de seguridad en cada trabajador, a través del contacto personal a cargo, mediante la aplicación de la charla de 5 minutos de riesgos asociados en el trabajo.

ARTICULO 80: Cada supervisor/capataz es responsable de la investigación inicial y de informar del personal a cargo los accidentes del trabajo potencialmente graves o de carácter leve que ocurran bajo su mando.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 43 de 78

En caso de ocurrencia de accidentes Graves debe:

1. Suspender den forma inmediata las labores en obra o faena afectada. (aplicar Circular N° 2345 SUSESO)
2. Informar inmediatamente a la Gerencia de Área correspondiente, Prevención de Riesgos y Recursos Humanos.
3. Lo primero es siempre confirmar el estado del trabajador y de las personas involucradas.
4. Luego deberá confirmar si existen peligros inmediatos derivados del accidente, de existir, deberá velar por la integridad física de las personas involucradas, tratando de minimizar los efectos de los peligros inminentes.
5. Una vez confirmados los puntos anteriores deberá informar a los servicios de emergencia correspondientes:

Ambulancias: 131

Bomberos: 132

Carabineros: 133

Ambulancias Achs: 1404

Experto En Prevención +56988321880 (Juan Pablo Oyarzun Gilbert)

6. Restringir el acceso al área en forma inmediata hasta que lo indique la presencia del organismo fiscalizador o servicio de ayuda solicitada.

En caso de ocurrencia de accidentes Leves debe:

1. Las consecuencias leves es cuando No esté en riesgo de vida del trabajador, pudiendo ser tratado por primeros auxilios con personal calificado.
2. Informar inmediatamente a la Gerencia de Área correspondiente, Prevención de Riesgos y Recursos Humanos.
3. Lo primero es siempre confirmar el estado del trabajador y de las personas involucradas.
4. Ayudar a la víctima o el afectado.
5. Una vez confirmados los puntos anteriores deberá informar a los servicios de emergencia correspondientes:

Ambulancias: 131

Bomberos: 132

Carabineros: 133

Ambulancias Achs: 1404

ARTICULO 81: Cada supervisor/capataz deberá mantener un fuerte sentido de disciplina de seguridad, exigiendo el uso de los implementas de protección personal y el respeto de las normas de seguridad y lo que disponga el Mandante conforme al contrato.



CAPITULO III DEL CONTROL DE SALUD

ARTICULO 82: Toda persona, si así se lo requiere la cooperativa y que desee ingresar a ella, deberá someterse a un examen médico pre-ocupacional el cual se acreditará con el certificado respectivo.

Asimismo, deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, consignando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

ARTÍCULO 83: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de:

Ejemplo: vértigo, epilepsia, mareos, sobrepeso, diabetes, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, alergias respiratorias, daltonismo, etc. Lo mismo deberá hacerse cuando el trabajador tome conocimiento que padece alguna enfermedad contagiosa o incurable.

ARTICULO 84: Cuando a juicio de la cooperativa o del Organismo Administrador se sospechen riesgos de enfermedades profesionales o de un estado de salud que constituya una situación peligrosa, en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

ARTICULO 85: Todo trabajador al que se le diagnostique que padece de alguna enfermedad profesional, está obligado a acatar las medidas de prevención que la cooperativa decretare, a objeto de evitar su repetición o de aislarlo del medio donde existan los riesgos ambientales que le afectan.

Asimismo, cuando al trabajador le sea detectado con el examen de sangre respectivo, niveles por sobre lo normal de acetilcolinesterasa, deberá acatar las medidas que adopte el empleador con el objeto de proteger su salud y lograr su recuperación.

CAPITULO IV DE LAS PROHIBICIONES



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 45 de 78

ARTÍCULO 86: Queda prohibido a todo trabajador:

- a)** Ingresar o permitir ingresar, al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas a la cooperativa, beberla o darla a beber a terceros. Asimismo, queda prohibido ingresar a trabajar con signos de haber consumido o ingerido estupefacientes, drogas, alucinógenos o alcaloides o consumirlos en la cooperativa o faena.
- b)** Fumar o encender fuego, usar cocinillas eléctricas u otros artefactos o dispositivos eléctricos en los lugares de trabajo o cerca de materiales combustibles, inflamables o explosivos.
- c)** Dormir y comer en el lugar de trabajo.
- d)** Correr innecesariamente, jugar, empujarse, reñir, agredir o discutir dentro del recinto del establecimiento y a la hora que sea.
- e)** Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida.
- f)** Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente o permitir que personas no capacitadas le presten los primeros auxilios a él o a algún otro accidentado, tratando de remover de los ojos o heridas cuerpos extraños.
- g)** Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización escrita del jefe inmediato.
- h)** Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o sobre los accidentes ocurridos u ocultar las verdaderas causas de un accidente.
- i)** Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, o cualquier otra publicación que haya publicado la cooperativa para conocimiento de los trabajadores.
- j)** Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean, dentro del recinto de la cooperativa o faena, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- k)** Usar durante las horas de trabajo, MP3, MP4 u otro, que lo distraiga de su trabajo.
- l)** Trabajar sin los elementos de protección personal que le hayan sido asignados.
- m)** Realizar labores de mantención o reparación sin detener el funcionamiento de la máquina,



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 46 de 78

elementos u herramientas a su cargo.

n) Destruir, hacer daño o escribir en las paredes de los servicios higiénicos, lugares de trabajo, lockers, etc. tanto en la cooperativa como en los lugares donde se encuentre ejecutando su trabajo.

o) Efectuar, entre otras, algunas de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas, alterar, cambiar reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües, etc., que existan en la cooperativa o dejar funcionando máquinas sin control.

p) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la cooperativa o algún compañero de trabajo, que no le ha sido entregado por el jefe inmediato para su uso personal, como asimismo, sí desconoce su uso.

q) Usar calzado inadecuado conforme al trabajo asignado que pueda producir resbalones o torceduras para efectuar sus trabajos.

r) Transportar en vehículos de la cooperativa o que le hayan sido asignados para trabajar a personas ajenas a la misma.

s) Acumular basura, especialmente guaipe o trapos con aceite, diluyente o grasas en los rincones, lugares de trabajo o roperos, ya que pueden arder por combustión espontánea.

t) Conducir el vehículo a su cargo sin estar atento a las condiciones del tránsito o cometiendo infracción a la ley de Tránsito.

u) En general, desentenderse las normas de seguridad establecidas, las instrucciones, procedimientos o normas para el ejercicio de un trabajo determinado en materia de higiene y seguridad y ejecutar acciones o incurrir en omisiones que atenten contra la seguridad de la cooperativa y sus trabajadores.

ARTICULO 87: CONSUMO DE TABACO.- En cuanto al consumo del Tabaco, y en relación con las normas legales vigentes que teniendo presente los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto en la cooperativa está prohibido fumar, salvo en los lugares especialmente habilitados al efecto-

Asimismo, se recuerda a nuestros trabajadores que conforme lo establece la Ley del Tabaco, existe:



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 47 de 78

a) Prohibición absoluta de fumar en determinados lugares tales como los que a continuación se indican:

- Establecimientos de educación pre-básica, básica y media;
- Recintos donde se expendan combustibles;
- Aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- Medios de transporte de uso público o colectivo; y
- Ascensores.

b) Restricciones parciales de fumar en determinados lugares.

En los siguientes lugares sólo se podrá fumar en sus patios o espacios al aire libre o en salas especialmente habilitadas.

- Interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado;
- Establecimientos de educación superior, públicos y privados;
- Establecimientos de salud, públicos y privados. En estos no pueden habilitarse lugares para fumar.
- Aeropuertos y terrapuertos;
- Gimnasios y recintos deportivos
- Teatros, cines, lugares en que se presente espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
- Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

ARTICULO 88: Se estimará falta grave y constituirá negligencia inexcusable cualquier infracción a las prohibiciones estipuladas en el artículo anterior.

ARTICULO 89: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el Comité Paritario, en uso de sus facultades, calificará cada caso y podrá estimar como negligencia de un trabajador, cualquier otro hecho que constituya una infracción a las normas de higiene y seguridad, teniendo presente para ello el peligro potencial que revistiera la infracción para las personas que trabajen en la cooperativa. Asimismo, la Gerencia de la Cooperativa, podrá estimar como faltas graves aquellas infracciones de cualquier orden, que revistieran peligro para los trabajadores y los bienes de ésta.

**CAPITULO V
DE LA PREVENCION Y COMBATE DE INCENDIOS**



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 48 de 78

ARTICULO 90: El Incendio es un fuego no controlado de grandes proporciones que puede surgir súbita, gradual o instantáneamente y que puede llegar a ocasionar lesiones o pérdida de vidas humanas, materiales o deterioro ambiental.

A fin de evitar los riesgos de incendio no se podrá fumar ni encender fuego de ninguna especie cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como; Pintura, diluyentes, elementos químicos, balones de gas, parafina, bencina, etc. Y tampoco, en aquellos lugares en que se haya prohibido hacerlo.

ARTICULO 91: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y pondrá en práctica el procedimiento establecido por el Comité Paritario para estos casos y en todo caso, dar alarma en voz alta.

ARTICULO 92: Deberá darse cuenta al jefe directo o al Comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga. Asimismo, se deberá dar cuenta cuando se detecte un extintor descargado, despresurado (sin presión), con daños estructurales, sin seguro, etc.; que conduzca a la inoperancia del uso de este implemento, a fin de proceder a la revisión técnica del mismo.

ARTICULO 93: Los trabajadores que no pertenezcan a los equipos de combates de incendios y/o a los equipos de evacuación y emergencia, deberán colaborar con éstos cumpliendo fielmente, con las instrucciones que se les impartan, en especial deberán colaborar en la evacuación del lugar del siniestro.

ARTICULO 94: Los incendios tienen causas que lo originan por eso es importante prevenirlos, ya que el incendio es un accidente. El fuego se clasifica en cuatro clases y cada clase tiene un símbolo especial que aparecen en los extintores y permiten determinar si el extintor es el apropiado al tipo de fuego para combatirlo

Se pone en conocimiento de los trabajadores que existen las siguientes clases de fuego y formas de combatirlos:

1) FUEGOS CLASE A.-

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son: agua a presión, polvo químico seco multipropósito, light water y/o agua corriente.

2) FUEGOS CLASE B.-

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son polvo químico



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 49 de 78

seco, anhídrido carbónico, espuma química y light water.

3) FUEGOS CLASE C.-

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico.

4) FUEGOS CLASE D.-

Son fuegos que involucran metales tales como; magnesio, sodio, titanio, aluminio y otros. En este caso los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTICULO 95: Los extintores de Espumas (LIGHT WATER) y Agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones desconectando los switchs o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTICULO 96: Las zonas de peligro, bodegas o lugares de almacenamiento de materiales inflamables y todos aquellos que señale el Organismo Administrador o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

COMO ACTUAR ANTE UN AMAGO DE INCENDIO.-

- a) Mantener la calma y control, evitar gritar o desesperarse, para no provocar pánico.
- b) Avise al resto del personal en el área amagada.
- c) Ataque el fuego con los extintores del sector. No use agua en equipos eléctricos energizados.
- d) Al usar el extintor, aplique el agente extintor a la base de las llamas en forma de barrido, tenga cuidado con la re-ignición del fuego.
- e) Si el fuego no logra ser controlado en el primer momento avisar a bomberos y carabineros (es necesario mantener a la vista el número telefónico de esos servicios).
- f) Evacuar el área amagada hacia área segura. No ingresar mientras el fuego no haya sido controlado plenamente. Ante la presencia de humo o gases calientes cubra su rostro con un pañuelo.
- g) Ante la presencia de alguna filtración de gas no encender ninguna fuente energizada o de calor, ventilar el área y avisar al personal respectivo.
- h) En todo caso se deberán seguir las instrucciones impartidas por el Comité paritario.

**CAPITULO VI
PUBLICIDAD DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD**



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 50 de 78

ARTICULO 97: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, los avisos, letreros y afiches sobre la materia deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes cumplirán con sus instrucciones, evitando su destrucción.

Se deberán considerar anexadas a este reglamento todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.(PTS)

ARTICULO 98: Permanentemente la cooperativa, a través del Jefe de personal, el prevencionista o del Comité Paritario, deberá preocuparse que todos los trabajadores estén informados de las normas de seguridad y prevención de riesgos en uso o que se estén aplicando, especialmente cuando ellas hayan experimentado alguna modificación.

ARTICULO 99: Todos los trabajadores deben conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio que se encuentren en el recinto en el cual desarrollen sus actividades, como asimismo, conocer la forma de operarlos.

**CAPITULO VII
NORMAS DE HIGIENE MINIMAS Y SEGURIDAD**

ARTICULO 100: El empleador, deberá adoptar las siguientes normas mínimas de higiene, sin perjuicio de las atribuciones que sobre la materia tiene el Ministerio de Salud:

- a) Deberá mantener en perfecto estado de funcionamiento, baños completos (duchas, lavatorios, W.C.), separados para hombres y mujeres.
- b) Los lugares y elementos donde se manipulen alimentos deben tener las condiciones mínimas sanitarias.
- c) Los artículos de aseo y los alimentos, si los hubiere, deben estar ubicados en lugares destinados para esos efectos.

ARTICULO 101: El empleador deberá cumplir las siguientes normas mínimas de seguridad, en la cooperativa:

- a) Planificar la distribución del mobiliario, en los distintos recintos de la cooperativa o el establecimiento, teniendo presente el libre desplazamiento de las personas y el camino expedito hacia el exterior.
- b) Custodiar el funcionamiento y puesta en marcha de calefactores u otros elementos peligrosos, mediante personal idóneo.
- c) Eliminar elementos que representen peligro para la cooperativa y personal de la misma, tales como: Vidrios quebrados, muebles deteriorados, tazas de baño y lavatorios trizados, puertas y ventanas en mal estado, interruptores y enchufes eléctricos quebrados, alambres y



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 51 de 78

cables eléctricos con aislación deficiente o sin ella, etc.,

d) Mantener los accesos, escaleras, puertas y ventanas despejados.

ARTICULO 102: El empleador velará para que en las faenas que lo requieran que los trabajadores realicen labores de carga y de descarga de manipulación manual, se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porteo desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Cuando la manipulación manual es inevitable, no se permitirá que el trabajador opere cargas superiores a 50 kilogramos. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastras o empujar manualmente cargas superiores a 20 kilogramos.

ARTICULO 103: DERECHO DE DESCANSO ART 193 del Código del TRABAJO.- El empleador dispondrá de sillas o asientos en cantidades suficientes para que los trabajadores que presten servicios de pie, puedan usarlas, en los espacios o intervalos que puedan descansar y tomar asiento, ya sea cuando lo necesiten y/o sus funciones lo posibiliten. La cantidad de asientos o sillas deberá ser bastante para posibilitar el descanso de los trabajadores y estas se distribuirán en todos los lugares donde los trabajadores presten servicios de pie y, al menos, una silla o asiento a disposición de estos. En todo caso, la cantidad por lugar será determinada por el Comité Paritario, el que dispondrá las sillas o asientos en el lugar que se trate.

**CAPITULO VIII
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS**

ARTICULO 104: En conformidad a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 16 del Decreto Supremo Nº 40 se reproduce textualmente el procedimiento de reclamos establecido por la ley 16.744 y Reglamento contenido en el Decreto Supremo Nº101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1968:

Previo a reproducir en forma textual el procedimiento de reclamos establecidos en los cuerpos legales citados, se hace presente las siguientes normas de interés, contenidas en la ley 16.744.

"Art. 63.- Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en él diagnóstico y según el resultado de estas revisiones, se concederá o terminará el derecho al pago de las pensiones, o se aumentará o disminuirá su monto."



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 52 de 78

"La revisión podrá realizarse también, a petición del interesado, en la forma que determine el reglamento."

"Art.69.- Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El Organismo Administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

b) Las víctimas y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral."

ARTICULO 105: El procedimiento de reclamo establecido en la ley 16.744 es el siguiente, que se reproduce textualmente:

"Artículo 76. - La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento."

"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto."

"Artículo 77.- Los afiliados o sus derechos-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de noventa días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 53 de 78

decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo de treinta días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de noventa días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos

“Artículo 77º bis.-El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la fecha de recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en Unidades de Fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley Nº 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha Unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10%



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 54 de 78

del interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.”

"Artículo 79.- Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del Trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada. Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años."

ARTICULO 106: Respecto de la evaluación de las incapacidades, se aplica lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley No. 16.744 y el D.S. N° 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el procedimiento en su Título VI que a continuación se reproduce textualmente en lo pertinente:

Reclamaciones y procedimientos

“Artículo 71.- En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 55 de 78

Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la cooperativa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia”.

“Artículo 72.- En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 56 de 78

remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la cooperativa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional".

"Artículo 73.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b) Los organismos administradores deberán remitir a las SEREMI la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.

d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "Orden de Reposo ley N° 16.744" o



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 57 de 78

"Licencia Médica", según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el "Alta Laboral" la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

g) Se entenderá por "Alta Laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional".

“Artículo 76.- El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

b) Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.

c) Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

d) Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

f) Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 58 de 78

Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.

h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

j) En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la SEREMI de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

k) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento”.

“Artículo 76 bis.- Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad.

En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 59 de 78

ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley”.

"Artículo 79: La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley”.

"Artículo 80: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo, le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de la COMERE o de la Inspección del Trabajo”.

"Artículo 81: El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso, se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos”.

"Artículo 90: La Superintendencia conocerá de las actuaciones del COMERE:

a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley 16.395 y,

b) Por medio de los recursos de apelación, que se interpusieren en contra de las resoluciones que la COMERE dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.”

"Artículo 91: El recurso de apelación establecido en el inciso 2 del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la comisión médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

"Artículo 93: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos”.

**CAPITULO IX
DERECHO A SABER O LA OBLIGACION DE INFORMAR (O.D.I)**



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 60 de 78

ARTICULO 107: En conformidad a lo dispuesto en el Título VI del artículo 21 del DS. N°40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el Decreto N°50 de 1988 del mismo Ministerio, la Cooperativa cumple con informar a los trabajadores los riesgos que entrañan sus labores y las medidas preventivas que deben adoptar y los métodos de trabajo correctos, los que se deben poner en práctica en forma permanente. Asimismo, el empleador a través del personal que designe o de los respectivos encargados de cada sección, mantendrá informados a los trabajadores acerca de los riesgos que entrañen sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto y seguro.

En consecuencia cada vez que se contrate a un trabajador o cuando se le encomiende una labor nueva, o se le cambie de sección, se le instruirá acerca de los riesgos que conlleva su trabajo.

Es importante que los trabajadores se capaciten permanentemente para disminuir la probabilidad de accidentarse.

Muchos de los accidentes del trabajo ocurren por una actuación o acción insegura del trabajador. Tales como:

- Distracción, imprudencia, falta de interés por el trabajo, malos hábitos de trabajo, cansancio, bromas en el trabajo, etc.
- Estos accidentes pueden producir lesiones a los trabajadores y también daños a la propiedad y atrasos en la obra.

Principios generales para evitar accidentes:

1. Interesarse en aprender a hacer bien el trabajo. En un trabajo bien hecho no hay accidentes que lamentar.
2. Conocer los riesgos que están presentes en el trabajo.
3. Mantener concentración en el trabajo, ya que la distracción es causa de muchos accidentes.
4. Respetar las reglas de seguridad y la señalización de la obra.
5. Respetar a los compañeros para ser respetado.
6. No hacer bromas pues pueden ser peligrosas.

RECOMENDACIONES GENERALES.

- 1) A fin de evitar caídas y resbalones, el personal no debe correr en pasillos y escaleras, asimismo, debe utilizar zapatos adecuados.
- 2) No deben usarse los cajones abiertos de un kardex u otro mueble para alcanzar un objeto, sino que se deben utilizar elementos idóneos para ello, tales como una escala, para evitar caídas.
- 3) Sólo se debe abrir un cajón de los muebles cuando sea necesario, a fin de evitar que éste se vuelque. No hay que dejar cajones abiertos, después de haberlos usado.
- 4) Cables y cordones eléctricos no se deben atravesar por las vías de circulación, deben ponerse de manera tal que se eviten los peligros de tropezones y caídas.
- 5) Los ventiladores deben instalarse evitando el peligro de que caigan sobre alguien y no se deben



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 61 de 78

manipularse sin haberlos desconectado del circuito eléctrico o mientras este funcionando.

6) Mantener permanentemente limpios y despejados, de las materias grasas o aceitosas u otros similares y de cualquier tipo de obstáculos que puedan significar riesgos de eventuales caídas, los pasillos de circulación, zonas de procesamiento de alimentos y todos los sectores donde se realicen actividades o faenas propias de la cooperativa.

7) Mantenga siempre un estricto orden y aseo en todas las dependencias. Los desperdicios son un peligro potencial de incendio, por lo tanto, se deberá evitar acumular basuras, especialmente papeles o trapos con aceite, diluyentes o grasas en los rincones y lugares de trabajo.

8) Los materiales combustibles, especialmente líquidos y gases inflamables (diluyente bencina, parafina, gas etc.,) deberán mantenerse alejados de cualquier fuente de calor, almacenándose en lugares especialmente habilitados para tal efecto y provistos de una buena ventilación.

9) El o los trabajadores 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 otro trabajador sujetar la base.

10) Sea cuidadoso y ponga atención en lo que hace cuando labore y circule al interior de la cooperativa o de las obras.

11) No bloquee los extintores contra incendio, ni tableros eléctricos.

12) Si detecta una condición insegura que represente un riesgo de accidente infórmelo de inmediato a su jefe directo.

MANEJO MANUAL DE MATERIALES.-

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porteo desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Cuando la manipulación manual es inevitable, no se permitirá que el trabajador opere cargas superiores a 50 kilogramos. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastras o empujar manualmente cargas superiores a 20 kilogramos.

Para los efectos señalados precedentemente, se entiende por:

❖ **“Carga”**: cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 50 kilogramos

;

❖ **“Manejo o manipulación manual de carga”**: cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.

❖ **“Esfuerzo físico”**: corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga;



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 62 de 78

- ❖ **“Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud”**: corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente;
 - ❖ **“Transporte, porte o desplazamiento de carga”**: corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica;
 - ❖ **“Levantamiento de carga”**: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica;
 - ❖ **“Descenso de carga”**: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica;
 - ❖ **“Arrastre y empuje”**: corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo;
 - ❖ **“Operaciones de carga y descarga manual”**: son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro;
 - ❖ **“Colocación de carga”**: corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico;
 - ❖ **“Sostén de carga”**: es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica;
 - ❖ **“Medios adecuados”**: corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar;
 - ❖ **“Medios o ayudas mecánicas”**: corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga;
 - ❖ **“Manejo o manipulación manual inevitable de carga”**: es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas;
- Es obligación del Empleador:**

I.- Velar para que en las faenas que lo requieran, los trabajadores realicen labores de carga y de descarga de manipulación manual, se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, tales como:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

II.- Que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
- Uso correcto de las ayudas mecánicas;



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 63 de 78

III.- Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario y técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

IV.- Procurará organizar los procesos de forma que reduzcan al máximo los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador derivados del manejo o manipulación manual de carga.

V.- Evaluar los riesgos para la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo y manipulación de carga conforme lo establece el Reglamento respectivo en colaboración con el Organismo Asegurador

ARTICULO 108: RIESGOS ESPECIFICOS EN LA COOPERATIVA Con el objeto de entregar una orientación que facilite a los trabajadores el conocimiento de los riesgos específicos que entrañan las diversas labores, se consigna a continuación, en forma esquemática, los riesgos inherentes a las diversas actividades, sus probables consecuencias y la medidas preventivas a adoptarse en cada caso:

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS MEDICAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
RUIDOS SOBRE LO ESTIPULADO EN EL D.S. 594	ALTERACION DEL SISTEMA NERVIOSO, HIPOACUSIA LABORAL. DOLORES DE CABEZA, AUMENTO DE PRESIÓN SANGUÍNEA, IRRITABILIDAD. ROMPIMIENTO TIMPANO EN CASO RUIDO FUERTE Y AGUDO	MEDICIONES DE RUIDO EN LOS PUNTOS DE TRABAJO USO DE PROTECCIÓN AUDITIVA DE ACUERDO A LOS RESULTADOS DE LAS MEDICIONES. MANTENCIÓN DE EQUIPO DE PROTECCION AUDITIVA.
CAÍDAS DE MISMO Y DISTINTO NIVEL	ESGUINCE HERIDAS FRACTURAS CONTUSIONES LESIONES MÚLTIPLES MUERTE	PARA EVITAR LA OCURRENCIA DE ESTE TIPO DE ACCIDENTE ES PRECISO ADOPTAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS : - EVITAR CORRER. - AL BAJAR POR UNA ESCALA SE DEBERA SOLICITA APOYO DE UN COMPAÑERO. - CUANDO SE VAYA A UTILIZAR UNA ESCALERA TIPO TIJERAS, CERCIONARSE DE QUE ESTE COMPLETAMENTE EXTENDIDA ANTES DE SUBIRSE. -AL REALIZAR TRABAJO EN ALTURA UTILICE CINTURON DE SEGURIDAD O ARNECES SOBRE 1.20 MTS.CON CUERDA DE VIDA SOLICITE INSTRUCCIONES ANTES DE REALIZAR EL TRABAJO
ACCIDENTES POR: GOLPE POR O CONTRA PROYECCION DE PARTICULAS CONTACTO CON ELEMENTO FILOSO	FRACTURAS LESION OCULAR HERIDAS CORTANTES	USO DE HERRAMIENTAS EN BUEN ESTADO. USO DE LENTES DE SEGURIDAD USO DE GUANTES
FUENTES DE ENERGIA CALORICAS	QUEMADURAS EN SUS DIFERENTES GRADOS	USO EQUIPO PROTECCION PERSONAL GUANTES DE CUERO COLETO POLAINAS Y TODO LOS



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 64 de 78

		ELEMENTOS QUE SEAN NECESARIOS PARA EVITAR QUEMADURAS
ELECTRICIDAD	QUEMADURAS DE DIFERENTES GRADOS LESIONES MULTIPLES MUERTE	LAS INSTALACIONES ELECTRICAS DEBERÁN SER REVISADAS POR UNA PERSONA CALIFICADA Y DEBIDAMENTE EQUIPADAS. NO ABRIR MAQUINAS O HERRAMIENTAS ENCHUFADAS NO MANTENER AGUA CERCA DE AREAS DE TRABAJO CON CARGA ELECTRICA NO REPARAR POR CUENTA PROPIA ARTEFACTO ELECTRICO SINO AVISAR A PERSONAL IDONEO
INTEGRACIÓN / FIBRA OPTICA / INSTALACION / MANTENCION PREVENTIVA/ TRABAJOS EN SITIOS TELECOMUNICACIONES.	QUEMADURAS DE DIFERENTES GRADOS, PARO CARDIACO, CORTES, GOLPES DIFERENTES PARTES, FRACTURAS, LUEXACIONES, ESQUINCES, MUERTE.	UTILIZAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, (CASCO, ZAPATOS DE SEGURIDAD DIELÉCTRICOS, GUANTES DE CABRITILLA, LENTES DE PROTECCIÓN, TRAJES IGNÍFUGOS ASIGNADOS PARA EL PERSONAL QUE CUENTE CON LA ACREDITACIÓN PARA INTERVENIR COMPONENTES ENERGIZADOS, ENTIÉNDASE POR ELLO, TABLEROS, BATERIAS COMPONENTES ETC... SI VA A REALIZAR VERIFICACIÓN SOFTWARE DE EQUIPOS, RESPALDO BATERÍAS, GRUPO ELECTRÓGENO, TRABAJO CON ENERGÍA ETC., REALICE CUALQUIER TIPO DE MEDICIONES CORRESPONDIENTES Y VERIFIQUE QUE LOS EQUIPOS NO SE ENCUENTRAN ENERGIZADOS. DEJAR ETIQUETADO Y BLOQUEADO CORRECTAMENTE, COMUNIQUE OPORTUNAMENTE A LOS SUPERVISORES O JEFES DE ÁREA (SEGÚN SEA EL CASO.)
CAIDAS DISTINTO NIVEL	FRACTURA , ESQUINCES, LUXACIONES, LESIONES MULTIPLES	ESCALAS DEBEN CONTAR CON GOMAS ANTIDESLIZANTES Y PASAMANOS, LUCES DE EMERGENCIA PARA BAJADAS DE ESCALAS EN
ATRAPAMIENTOS: SISTEMA TRANSMISIÓN	PERDIDA DE MIEMBROS LESIONES GRAVES CON PERDIDA DE CAPACIDAD SUPERIOR	SE DEBERÁ DE REVISAR TODOS LOS EQUIPOS QUE TENGAN TRANSMISIONES LAS CUALES DEBERAN ESTA PROTEGIDAS
TRASLADO DE PERSONAL EN EL AREA DE TRABAJO	MUERTE ATROPELLAMIENTO CHOQUE COLISIONES CAIDAS	SECTORES DE ALTO TRANSITO. CIRCULAR POR AREAS AUTORIZADAS RESPETAR VIA PEATONAL RESPETAR ESPACIOS SEÑALIZADOS POR LEY DEL TRANSITO NO CORRER NO PASAR CON LUZ ROJA EN TRABAJO EN VIA PUBLICA
EXPOSICIÓN A QUIMICOS	DAÑOS MAYORES LESIONES MULTIPLES MUERTE	SI ESTUVIESE EXPUESTO A PRODUCTOS SE DEBERA RECONOCER LOS PRODUCTOS QUE SE TRABAJAN, LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN DE EXPOSICIÓN A ELEMENTOS QUÍMICOS, ADEMÁS DE CONTAR CON FICHAS TÉCNICAS DE PROVEEDORES



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 65 de 78

POSICIONAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO	CAIDAS DEL MISMO NIVEL CAIDAS GOLPES EN LA CABEZA ESGUINCES, FRACTURAS Y OTRAS	VERIFICAR CONDICIONES DEL TERRENO EN AREA DE TRABAJO
LEVANTAMIENTO DE MATERIALES	LESION LUMBAR GOLPES EN EXTREMIDADES	USO OBLIGATORIO DE FAJA PROTECCION LUMBAR SEGUIR NORMAS SOBRE ESTA MATERIA INDICADAS EN LA LEY. 20001
TRABAJO BAJO TIERRA/ ESPACIO CONFINADOS	INTOXICACION POR GASES ORGÁNICOS E INORGÁNICOS. MUERTE POR INHALACION DE ESTOS COMPONENTES	SI DETECTA ESTA CONDICION DEBERA SOLICITAR MEDICIONES DEL AREA DONDE DEBERA INGRESAR. LOS OLORES DE GASES SON SIMILARES A LOS DE DESCOMPOSICION DE PRODUCTOS ORGANICOS, GAS, PESCADO PODRIDO Y OTROS DETERMINAR CONCENTRACIONES DE GASES EN EL INTERIOR SOLICITAR MASCARA CON FILTRO PARA EL COMPONENTE EXISTENTE EN EL AMBIENTE. SIEMPRE DEBERA ESTAR ACOMPAÑADO PARA ESTA ACTIVIDAD
GOLPES EN EXTREMIDADES INFERIORES	CONTUSIONES ESGUINCES FRACTURAS	USO OBLIGATORIO DE ZAPATOS DE SEGURIDAD AVISAR AL SUPERVISOR SI REQUIERE CAMBIO ANTES DE LAS FECHAS ESTIPULADAS
TRABAJO EN VIA PUBLICA	LESIONES QUE PUEDEN AFECTAR A LOS TRANSEUNTES COMO CAIDAS DE DISTINTO O IGUAL NIVEL, CAIDA DE MATERIALES Y OTRAS	AL TRABAJAR EN LUGARES DONDE EXISTA TRANSITO PEATONAL ES OBLIGATORIO USAR SEÑALÉTICA A OBJETO DE DETERMINAR CONDICION DE TRABAJO Y RIESGOS ASOCIADOS PARA PEATONES. DEMARCAR ZONAS DE TRABAJO INDICANDO CON CINTAS Y CONOS Y CON OTROS ELEMENTOS DE PREVENCION LA EXISTENCIA DE TRABAJOS EN EL AREA.
CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS	CONTUSIONES MULTIPLES,ESGUINCES,FRACTURAS MUERTE.	INSPECCIÓN DIARIA DE LA CAMIONETA Y DEJAR REGISTRO EN CHECK-LIST DE CAMIONETA. NO DESCUIDAR LAS CONDICIONES DEL VEHÍCULO, RESPETE LAS VELOCIDADES MÁXIMAS INDICADAS Y ESTAR ATENTO A LAS CONDICIONES DEL ENTORNO. REVISIÓN EN FORMA DIARIA DEL ESTADO Y FUNCIONAMIENTO DEL VEHÍCULO. ENVÍO CURSO MANEJO A LA DEFENSIVA, 4X4, INDUCCIONES CONFORME A REQUERIMIENTO DEL MANDANTE. CHEQUEAR EL VEHÍCULO QUE CUENTE CON TODOS LOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD, TALES COMO EXTINTOR, BOTIQUÍN, CUÑAS, LLAVE DE RUEDA, GATA, Y LA DOCUMENTACIÓN AL DÍA PERMISO DE CIRCULACIÓN Y SEGUROS. EN CASO DE MANTENCIÓN Y REPARACIÓN COLOCAR TODOS SUS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD PROHIBIDO TRANSPORTAR PERSONAL AJENO A LA COOPERATIVA GENERAR LISTADO DE TRABAJADORES AUTORIZADOS A CONDUCIR. RESPECTAR LA LEY DEL TRÁNSITO (18.290) RESPECTAR LOS DESCANSOS NECESARIOS Y NO CONSUMIR ALCOHOL Y DROGAS MIENTRAS REALIZA ESTA ACTIVIDAD.
RADIACIÓN ULTRAVIOLETA POR	ERITEMA (QUEMADURA SOLAR EN LA PIEL) ENVEJECIMIENTO PREMATURO DE LA PIEL	EVITAR EXPOSICIÓN AL SOL EN ESPECIAL EN LAS HORAS PRÓXIMAS AL MEDIODÍA. REALIZAR FAENAS BAJO SOMBRA. USAR BLOQUEADOR SOLAR ADECUADO AL TIPO DE



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 66 de 78

EXPOSICIÓN SOLAR**	CÁNCER A LA PIEL QUERATOCONJUNTIVITIS	PIEL. APLICAR 30 MINUTOS ANTES DE EXPONERSE AL SOL, REPITIENDO VARIAS VECES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. BEBER AGUA DE FORMA PERMANENTE 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. MANTENER PERMANENTE ATENCIÓN A LOS ÍNDICES DE RADIACIÓN ULTRAVIOLETA INFORMADOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ELLOS SIRVEN COMO GUÍA PARA DETERMINAR GRADO DE EXPOSICIÓN. USAR LENTES DE SOL CON FILTRO UV-A Y UV-B
--------------------	--	--

**CAPITULO X
DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS**

ARTICULO 109: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, y Organismos Administrador, será sancionado con las siguientes medidas, atendida la gravedad de la infracción:

- a) Amonestación verbal, haciendo presente al trabajador las normas infringidas y recomendándole no repetir los hechos que motivaron la medida.
- b) Amonestación escrita en que se dejará constancia del incumplimiento. Enviándose copia a la Inspección del Trabajo.
- c) Multas de hasta un 25% de la remuneración diaria, especialmente en los incumplimientos de las normas relacionadas con la higiene y seguridad y atendida la gravedad de la infracción. Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N°16.744.
De la aplicación de la multa podrá reclamarse por el trabajador ante la Inspección del Trabajo que corresponda, en conformidad al artículo 157 del Código del Trabajo.
- d) Término de la relación laboral, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato u otras causales, en conformidad a la legislación vigente.

ARTICULO 110: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 67 de 78

**CAPITULO XI
DEL COMITE PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

ARTICULO 111: En la cooperativa funcionará, cuando el número de trabajadores así lo amerite, un Comité Paritario de Higiene y Seguridad Industrial, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley 16.744 y el Decreto Supremo N°54 del 21 de Febrero de 1969, este Comité es un organismo destinado a preocuparse, preferentemente, de los problemas de higiene y seguridad en la cooperativa, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que tengan su origen en las faenas con el objeto de adoptar los acuerdos que razonablemente contribuyan a la eliminación o control de dichos riesgos y tendrá las características que más adelante se expresan.

ARTICULO 112: Es de vital importancia el funcionamiento normal del Comité Paritario, el cual estará integrado por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores, por cada miembro titular se designará un suplente.

La designación y elección de estos miembros se efectuará en la forma establecida en el Decreto Supremo N°54, ya citado y sus modificaciones posteriores. Los representantes del empleador serán designados por la cooperativa debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en ella. Los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos 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 113: Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- 1) Tener más de 18 años
- 2) Saber leer y escribir
- 3) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva cooperativa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la cooperativa un año como mínimo.
- 4) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes en el Departamento de Prevención de Riesgos profesionales por lo menos durante un año.

El requisito señalado en el punto 3 no se aplicará en aquellas cooperativas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

ARTICULO 114: Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 68 de 78

del Trabajo que corresponda.

ARTICULO 115: 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 trabajadores y de uno de la cooperativa o cuando así lo requieran las circunstancias. En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la cooperativa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que a juicio del Presidente, le pudiere originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo empleado en ellas. Por decisión de la cooperativa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión mediante el acta respectiva.

ARTICULO 116: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

ARTÍCULO 117: El Comité designará, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, en caso de no existir acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

ARTICULO 118: Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

ARTICULO 119: Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

ARTICULO 120: Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva cooperativa, o cuando no asista a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada.

ARTICULO 121: Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento, por cualquier causa o por vacancia del cargo.

ARTICULO 122: El Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá actuar en forma coordinada con la cooperativa en el control y prevención de riesgos y accidentes del trabajo. De existir desacuerdo resolverá, sin ulterior recurso, el Organismo Administrador.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 69 de 78

ARTÍCULO 123: Son funciones del Comité Paritario, entre otras, las siguientes:

- 1) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- 2) Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la cooperativa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- 3) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la cooperativa;
- 4) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador;
- 5) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- 6) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador y;
- 7) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

ARTICULO 124: El Comité Paritario permanecerá en funciones mientras dure la cooperativa, faena, sucursal o agencia.

ARTICULO 125: Uno de los representantes de los trabajadores que integren este Comité, gozará fuero laboral mientras dure su mandato. Su designación se hará en la forma y condiciones que señala la ley.

ARTICULO 126: En todo aquello que no este contemplado en este Reglamento, respecto del Comité Paritario, se estará a lo dispuesto en la ley 16.744 y en el Decreto Supremo N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 127: Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas que regulan la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de la cooperativa, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

ARTICULO 128: En caso que la cooperativa ocupe más de cien trabajadores, deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un profesional experto en la materia. El tiempo de dedicación de este profesional dependerá del número de



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 70 de 78

trabajadores de la cooperativa y de la magnitud de los riesgos presentes.

Este Departamento realizará, a lo menos, las siguientes actividades:

- 1) Reconocimiento de Riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- 2) Control de Riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- 3) Acción educativa de prevención de Riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- 4) Registros de información y evaluación estadísticas de resultado.
- 5) Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y líneas de administración técnica; y
- 6) Indicar a los trabajadores, los riesgos inherentes a su actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.

CAPITULO XII
DE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 129: El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos, de la cooperativa o de los trabajadores, y comenzará a regir el día **03 de Agosto del 2015** y a cada trabajador se le entregará gratuitamente el texto íntegro.

Cualquier impugnación de legalidad a las disposiciones que contiene el presente Reglamento, por parte de los trabajadores, deberá efectuarse ante la Dirección del Trabajo, en materias de Orden y ante la El Servicio de Salud del Ambiente, en cuanto a las normas de Higiene y Seguridad, organismos a los cuales se les remitirá una copia de este reglamento.

“ANEXO 1”
LEY ANTIDISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

La Ley 20.609 tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo ante los juzgados civiles que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 71 de 78

Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la constitución política de la república o en los tratados sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad del género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

**“ANEXO 2”
MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS
DE LA CAPA DE OZONO
(Ley N° 20.096)**

Los efectos científicamente comprobados que produzcan la radiación ultravioleta sobre la salud humana serán evaluados periódicamente por el Ministerio de Salud, sin perjuicio de las funciones que la ley asigne a otros organismos para la evaluación de dichos efectos sobre el ganado, especies vegetales cultivadas, ecosistema, flora y fauna.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las cooperativas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo.

Protectores Solares: son productos que tienen ingredientes químicos que nos ayudan a protegernos de la radiación UV. El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica es de una rotulación resistente al agua o aprueba de agua.

Los rayos del sol podrían causar:

- Cáncer de piel
- Debilitamiento de las defensas del organismo
- Manchas en la piel
- Daños en los ojos



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 72 de 78

- Foto envejecimiento

La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continua y discontinua y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Se considera expuesto a radiación ultravioleta, a aquel trabajador que debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

INDICE UV	PROTECCION	
1	NO NECESITA PROTECCION	PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR
2		
3	NECESITA PROTECCION	MANTENGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DIA USE CAMISA MANGA LARGA CREMA DE PROTECCION SOLAR Y SOMBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A
4		
5		
6		
7		
8	NECESITA PROTECCIÓN	EVITE SALIR DUARNTE LAS HORAS CENTRALES DEL DIA BUSQUE LA SOMBRA SON IMPRESCINDIBLE CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A
9		
10		
11		
	EXTRA	

Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 73 de 78

ARTÍCULO 130 Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”

b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.

c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.

d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del Presidente de la República”.

★ Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;

★ Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;

★ Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.

e) Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 74 de 78

ARTICULO 132 Los establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, que detecten los médicos que en ellos se desempeñan, las cuales deben clasificarse como “Quemadura Solar” y detallar el porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ). La entrega de esta información será de responsabilidad del director de dichos centros asistenciales y se efectuará por la persona a quién este haya designado para ello, la que servirá de vínculo oficial de comunicación sobre la materia con la mencionada autoridad sanitaria.

Dichos datos, deben ser enviados a la Autoridad Sanitaria Regional competente el último día hábil del mes de abril de cada año, por medios electrónicos, en el formato que establezca el Ministerio de Salud. Ella debe contener:

- N° Casos (eventos)
- Días perdidos
- Diagnóstico de Alta
- Actividad Económica
- Región del país

“ANEXO 3”

**CAPITULO RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Este instrumento es aplicable para cooperativas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario.

La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la cooperativa.

El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la cooperativa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 75 de 78

la cooperativa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

“ANEXO 4”

CAPITULO LEY N° 20.769 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO OTORGANDO PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE.

"Artículo 66 bis.- Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.".

“ANEXO 5”

LEY NÚM. 20.584



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 76 de 78

**REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN
RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD**

La Ley N° 20.584, Regula los derechos y deberes de las personas en relación con acciones vinculadas a su atención de salud, entra en vigencia el 1 de octubre de 2012.

Esta ley está inspirada en los principios de dignidad y autonomía de las personas y sus ejes centrales apuntan por un lado, a reconocer el derecho que tienen todas las personas de tomar decisiones libres e informadas respecto de las acciones de salud de las cuales pueden ser objeto y por otro lado, a recibir atención de salud segura y de calidad.

Para tales fines reconoce una serie de deberes y derechos de las personas que pueden ser exigidos en cualquier acción relacionada con su salud, sea ésta ejecutada en el sistema público como en el privado.

“ANEXO 6”

**MODIFICA DECRETO N° 594, DE 1999, REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES
SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO Núm. 28.-
Santiago, 28 de junio de 2012.-**



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 77 de 78

Visto: Lo dispuesto en los artículos 2, 82 y siguientes del Código Sanitario, aprobado por decreto con fuerza de ley N°725, de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la ley N°16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en el artículo 4° del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud; en el decreto N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; en la resolución N°1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República; y teniendo presente las facultades que me confiere el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República, y Considerando: -

La información científica que indica que la exposición a hipobaría intermitente crónica por gran altitud puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente neurológicas y cardiopulmonares, tales como: mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar o trastornos del sueño -los cuales se podrían agravar en sujetos con apnea obstructiva del sueño previa-, entre otras patologías. -

La necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para los trabajadores que laboran expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm.



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y
SEGURIDAD COOPERATIVA DE PRYMAVE**

Prymave
RUT : 65.929.340-4

Página : 78 de 78

**CONSTANCIA DE ENTREGA Y RECIBO DE REGLAMENTO INTERNO, ORDEN, HIGIENE Y
SEGURIDAD**

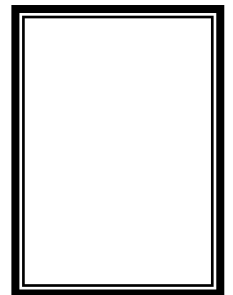
1.- DATOS A COMPLETAR POR EL TRABAJADOR:

NOMBRE COMPLETO :

CEDULA NACIONAL DE IDENTIDAD :

Declaro que he recibido un ejemplar del Reglamento Interno, Orden, Higiene y Seguridad de la cooperativa Prymave RUT N° 65.929.340-4 Correspondiente a actualización y vigencia, con fecha 03 de Agosto del 2015. Asimismo, declaro que me comprometo a estudiar, conocer y cumplir cabalmente sus normas establecidas.

FIRMA DE TRABAJADOR:



FECHA DE RECEPCION:.....,.....de..... 20.....