



# **DECRETO N°44**

**(DO 27.07.2024)**

**APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.**

# PROPÓSITO

Actualiza y refuerza el marco normativo de la gestión preventiva de los riesgos laborales, con el objetivo de crear un entorno de trabajo seguro y saludable.

- **Garantizar la Protección de los Trabajadores:** Alinea las prácticas laborales con estándares internacionales (Convenios OIT) que, entre otras, considera la sistematización y evitar la dispersión normativa.
- **Precisa y define Obligaciones y Responsabilidades:** Enumera responsabilidades de empleadores, trabajadores y organismos administradores en la implementación y supervisión de las medidas de seguridad y salud laboral.
  - **Prevenir siniestros laborales:** Reducir incidencia mediante la implementación de medidas preventivas y de control de riesgos en los lugares de trabajo.
  - **Fomentar una Cultura de Prevención:** Desarrollar una cultura organizacional que valore la seguridad y la salud en el trabajo, promoviendo la identificación y gestión proactiva de los riesgos laborales.
- **Adapta la normativa a las nuevas realidades y desafíos del entorno de trabajo,** asegurando que las condiciones laborales sean seguras y que los riesgos estén adecuadamente controlados. (Públicos, Subcontratación, Fitosanitarios, Portuarios, Teleoperadores, MMC, Adolescentes en edad de trabajar, Teletrabajo, Plataformas.)

# CONTEXTO NORMATIVO

## CONTEXTO Y FUNDAMENTO NORMATIVO DE REGLAMENTO



### Ley N° 16.744:

Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo medidas de prevención y beneficios para los trabajadores afectados.



### Convenios de la OIT:

N° 155: Seguridad y salud de los trabajadores.  
N° 187: Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.  
N° 190: Violencia y acoso en el trabajo.



### Código del Trabajo

Incluye disposiciones sobre la protección de los trabajadores, obligaciones de los empleadores y derechos de los empleados.



Otros decretos y leyes específicas que complementan y actualizan el marco normativo.

### DECRETO 2

(DO 07.05.2024)  
Aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028

# OBJETIVOS Y PRINCIPIOS



Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable



Establecer medidas de prevención y protección



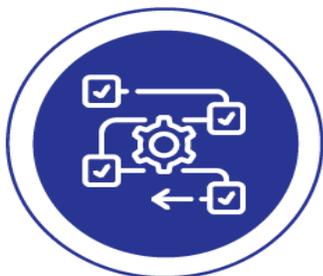
Fomentar la equidad de género y el trabajo decente



Establecer roles y obligaciones claras en cada uno de los actores sociales.



Obliga a las empresas de acuerdo a su tamaño a implementar una estructura de gestión que permita cumplir con los principios preventivos.



Prevención de riesgos desde el diseño del trabajo



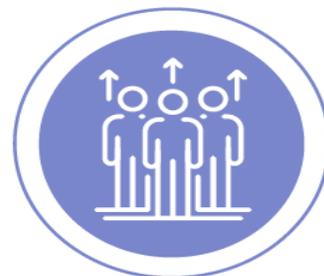
*Enfoque de gestión que prioriza eliminar o controlar el riesgo desde el origen o fuente.*



Enfoque de género en la gestión de riesgos



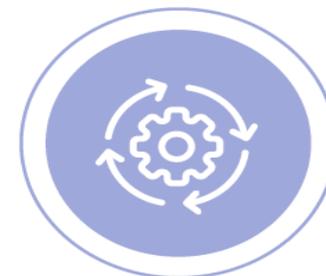
*Busca garantizar la equidad de la protección en SST considerando las distintas necesidades*



Participación activa de empleadores y trabajadores



- *Mejora continua*
- *Responsabilidad de la gestión de acuerdo con Rol*



Mejora continua de los procesos preventivos



- *Compromiso de representantes y directivos de empleadores.*
- *Promoción participación de trabajadores y sus representantes*

# DEFINICIONES

## ENTRE OTRAS:

- **Gestión preventiva:** Acciones sistematizadas que **debe ejecutar la entidad empleadora**, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras
- **Entorno de trabajo seguro y saludable:** Aquel en que se han **eliminado los riesgos laborales presentes** en los lugares de trabajo, o se han tomado **todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar** tales riesgos y se ha **integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional** de la respectiva entidad empleadora.
- **Incidentes o sucesos peligrosos:** Aquellos eventos que **potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas**, siempre que todos ellos impidan el **normal desarrollo de las actividades laborales afectadas**.
- **Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:** Aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más **sensibles o vulnerables** a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Ej: Trabajadores con discapacidad, embarazadas/lactancia, adolescentes en edad de trabajar, adultas mayores, etc.
- **Además, entre otras:**
  - Violencia y acoso en el mundo del trabajo,
  - Violencia o acoso por razón de género (Incluye el acoso sexual),
  - Violencia externa,
  - Medidas preventivas,
  - Medidas correctivas

# PILARES

GESTIÓN PREVENTIVA

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA

VIGILANCIA/INVESTIGACIÓN/REGISTRO/INDICADORES

ASISTENCIA TÉCNICA DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES

CUMPLIMIENTO RIOHS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, CAPACITACIÓN

FISCALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA, VIGENCIA DEL REGLAMENTO Y DISPOSICIONES TRANSITORIA

## INTERACCIÓN ACTORES SOCIALES

- Personas trabajadoras
- Entidades empleadoras.
- Organismos Administradores de la Ley N° 16.744
- Autoridad



# GESTIÓN PREVENTIVA

ALCANCE

SOBRE 100  
TRABAJADORES

25 - 100 TRABAJADORES

10 - 25 TRABAJADORES

< 10 TRABAJADORES

## GESTIÓN PREVENTIVA (TÍTULO II, DTO N°44)

CONFECCIONAR  
MATRIZ DE  
IDENTIFICACIÓN DE  
PELIGROS Y  
EVALUACIÓN DE  
RIESGOS (MIPER)

ELABORAR O  
MODIFICAR  
PROGRAMA DE  
TRABAJO PREVENTIVO  
BASADO EN MIPER Y  
EVALUAR SU EFICACIA  
ANUALMENTE

GARANTIZAR  
INFORMACIÓN Y  
CAPACITACIÓN DE  
LOS RIESGOS  
LABORALES A  
PERSONAS  
TRABAJADORAS

PROMOVER LA  
CONSULTA Y  
PARTICIPACIÓN DE LAS  
PERSONAS  
TRABAJADORAS EN LA  
GESTIÓN PREVENTIVA

GESTIÓN PARA LA  
REDUCCIÓN DE  
RIESGOS DE  
EMERGENCIAS Y  
CATÁSTROFES, Y  
FRENTE A  
SITUACIONES DE  
RIESGO GRAVE E  
INMINENTE

DEBER DE  
COORDINACIÓN Y  
COOPERACIÓN  
PREVENTIVA DE  
ENTIDADES  
EMPLEADORAS EN UN  
MISMO LUGAR DE  
TRABAJO

# GESTIÓN PREVENTIVA

## NUEVAS OBLIGACIONES.

- **MIPER** con enfoque de género y elaborado conforme a “Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo” del ISP o el documento que lo reemplace. (Metodología de la RES. 149 ISP).
- **PROGRAMA DE TRABAJO PREVENTIVO**
  - *Con la información de la MIPER, tiene 30 días corridos para su desarrollo.*
  - *Considerar a las Personas especialmente sensibles/vulnerables*
  - *Medidas preventivas y correctivas a implementar, con plazos de implementación y responsables de su ejecución.*
  - *Actividades de promoción para prevenir los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo y difundir un estilo de vida y alimentación saludables.*
  - *Actividades para prevenir los factores de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados.*
  - *Difundido física o digitalmente. Escrito y firmado por el representante legal.*
  - *Auditable anualmente.*
  - *Integra el concepto de prelación de medidas preventivas, Seguridad en Máquinas y Elementos de protección y Protecciones colectivas.*
- **Capacitación** 8 horas para las capacitaciones teoría práctica con enfoque de género y periodicidad de cada 2 años.
- Promover **la consulta y participación de los representantes de las personas trabajadoras**, cuando se prevean **cambios en los procesos o en la estructura organizacional** de la entidad empleadora que puedan **poner en riesgo grave la vida y salud** de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo.
- Incorpora el artículo **184 bis a través de GRD**.
- Se hace referencia explícita a la **coordinación en temas de SST para todas las empresas que tienen labores en un CT**. Sean la empresa principal, EC, ESC, EST e independientes.

# ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA



# ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA

## SISTEMA DE GESTIÓN SST

Implementarlo cada vez que la normativa lo establezca y si no se precisan sus elementos considerarse los mínimos que se establecen dependiendo si es una empleadora de más de 25 trabajadores o sobre este número. En ambos casos considerar el enfoque de género en todas sus etapas de implementación.

## DEPTO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (art. 66 16.744)

La persona a cargo del Depto. debe acreditar **experiencia laboral de al menos 12 meses**, continuos o discontinuos, en la gestión de riesgos laborales para actividades similares en un periodo no superior a los tres años anteriores al inicio de sus funciones. " Empleador debe proporcionar todos los medios y el personal necesario para dar cumplimiento a sus funciones y desarrollar las actividades. S/151 o,85%:profesional; S/101 1,7: profesional // s/201 TC

## CPHS

Capacitación 20 horas que considera contenidos definidos. a) roles, funciones y normativa del CPHS, b) IPER, c) inv. de acc TB y EP, y d) elaboración del Programa de Trabajo. Facilidades para que integrantes CPHS acompañe al experto o a los especialistas del OA, así como a los Inspectores del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente. Investigar ACC TB/EP, incidentes peligrosos y afecciones vinculadas con origen presunto de fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud. Consultar al CPHS, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y, Libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

**ENCARGADO PREVENCIÓN DE RIESGOS.** Los **representantes legales de empleadoras de h/100** deben solicitar a su OA, que los capaciten personalmente o a quienes estos designen en materias de gestión de riesgos, considerando los contenidos mínimos que instruya SUSESO.

**DELEGADO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS.** **Centro de Trabajo de 10 a 25 donde no funciona un CPHS.**, 2 años en funciones y se elige mediante una asamblea

## RIHS

Especifica de mejor manera los contenidos del capítulo de disposiciones generales.

Nuevo listado de obligaciones.

En prohibiciones incorpora: el consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores sus efectos.

## MAPA DE RIESGO

- Localizar y visualizar principales riesgos. Estos mapas deberán considerar como mínimo:
- Actualización cada vez que cambie la referida matriz.
- Disponible para las personas trabajadoras en sitios visibles de cada lugar de trabajo.
- La metodología de acuerdo con guía MINTRAB
- Esquema.
- Indicar con símbolos riesgos existentes MIPER

# VIGILANCIA / INVESTIGACIÓN / REGISTRO / INDICADORES

ALCANCE

VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, INDICADORES Y REGISTRO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (TÍTULO V, DTO N°44)

SOBRE 100  
TRABAJADORES

REGISTRO DE ESTADÍSTICAS SST  
REGISTRO DE TODOS LOS INCIDENTES O  
SUCEOS PELIGROSO.  
REGISTRO DE TODOS LOS ACCIDENTES DEL  
TRABAJO, DE TRAYECTO Y ENFERMEDADES  
PROFESIONALES.  
REGISTRO ACTUALIZADO DE PERSONAS EN  
VIGILANCIA.  
REGISTRO DE INDICADORES.

25 - 100 TRABAJADORES

EN CASO DE PRESENCIA DE  
AGENTE DE RIESGO, GESTIONAR  
LA VIGILANCIA DEL AMBIENTE Y  
SALUD DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS Y AUTORIZAR LA  
REALIZACIÓN DE EXÁMENES

IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS  
PRESCRITAS POR EL ORGANISMO  
ADMINISTRADOR QUE SEAN  
NECESARIAS PARA EL CONTROL  
DEL RIESGO.

INVESTIGACIÓN DE CAUSAS DE  
SINIESTROS LABORALES EN  
CASO DE ACCIDENTES , O  
INCIDENTES PELIGROSOS

REGISTRO DOCUMENTAL DE LA  
ACTIVIDAD PREVENTIVA

REGISTRO DE ESTADÍSTICAS  
SST

10- 25 TRABAJADORES

TASA ANUAL DE  
ACCIDENTABILIDAD POR  
ACCIDENTES DEL TRABAJO Y  
TODOS LOS ACCIDENTES DEL  
TRABAJO, DE TRAYECTO Y  
ENFERMEDADES  
PROFESIONALES.

< 10 TRABAJADORES

### INDICADORES

Complementando a la obligación de llevar estadísticas completas, indicadas en el antiguo decreto:

Tasa mensual de frecuencia

Tasa semestral de gravedad

Se indica que se debe registrar la Tasa de accidentabilidad

Empleadores que no están obligados a contar con Depto. PRP deberán registrar, a lo menos, la tasa anual de accidentabilidad por accidentes del trabajo y todos los accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales. De forma detallada y separando por sexo.

### REGISTRO

Entidad empleadora debe registrar y respaldar toda la gestión preventiva y a mantenerla preferentemente de manera electrónica, para efectos de fiscalización, sea la autoridad o el OA.

El OA deberá poner un sistema de registro de la información con instrucciones que emanen de la SUSESO.

Los registros deben ser:

1. **Registro de todos los incidentes o sucesos peligrosos** que ocurran en los lugares de trabajo
2. Registro de todos los accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales.
3. Registro actualizado de las personas trabajadoras en vigilancia de la salud en el respectivo OA .

La información debe ser detallada, manteniendo el resguardo de información sensible y disgregada por sexo .

# ASISTENCIA TÉCNICA DE LOS OA

1. Proporcionar **asistencia técnica** en diferentes ámbitos preventivos.
2. Otorgar **asistencia técnica a la entidad empleadora en la metodología de investigación** accidentes y las enfermedades, así como en los procedimientos de investigación y adopción de medidas en caso de violencia y acoso.
3. **Efectuar la investigación de los accidentes del trabajo graves y fatales.**
4. Proporcionar la asistencia técnica que soliciten las entidades empleadoras para la elaboración de los **mapas de riesgos y del SGSST, MIPER y para el programa de trabajo preventivo.**
5. **Capacitar en prevención de riesgos laborales.**



## ASISTENCIA TÉCNICA DE LOS OA

6. Proporcionar **cursos de capacitación en SST a CPHS, Delegados SST, Encargado PRP.**
7. Efectuar los **PVET.**
8. Entregar un **mecanismo simplificado para la elaboración MIPER a entidades empleadoras < 25 personas**, además una **pauta base** para la confección del **programa de trabajo preventivo.**
9. Remitir al **Sistema Nacional de Información de SST**, la información asociada a las actividades de prevención de riesgos.
10. Poner a disposición de sus entidades empleadoras una **plataforma para el registro de los incidentes con potencial de daño.**



## OBLIGACIONES PERSONAS TRABAJADORAS

- **Cumplir instrucciones, reglamentos y medidas de seguridad y salud.**
  - Prohibición explícita de AS, AL y VT
  - Prohibición explícita de consumos de drogas y sustancias psicotrópicas, o de trabajar bajo su influencia.
- **Participar en actividades preventivas.**
- Observar **conducta de cuidado** de su propia seguridad y salud en el trabajo.
- **Participar en las elecciones** de los CPHS y en la elección por asamblea del Delegado de SST.
- **Participar en los programas de capacitación y formación.**
- **Someterse a los exámenes y evaluaciones médicas** que establezcan en el RI y de acuerdo con los programas de vigilancia de la salud.

## FISCALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

### Funciones Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y la Dirección del Trabajo.

(Sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Seguridad Social)

- Inspección
- Fiscalización
- Sanción a las infracciones o incumplimientos del Reglamento DTO 44.

**Autoridad Sanitaria** fiscalizará la calidad de las actividades de prevención de riesgos que realicen los organismos administradores.

**Dirección del Trabajo** fiscalizará del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias.

# INSTRUMENTOS PENDIENTES



- Instrucción General referida a la Asistencia Técnica de los OA (art. 6°).
- Instrucción referida a la Capacitación General PRP (8 horas) que podrá ser realizada por entidades acreditadas o el OA (art. 16).
- Instrucciones a los OA respecto de la Asistencia Técnica para empleadores de menor tamaño, hasta 25 trabajadores (Art. 64 N° 4)
- Contenidos mínimos de Capacitación para el Encargado de Prevención de Riesgos Laborales en empresas de hasta 100 trabajadores a cargo del OA (art. 65)
- Instrucciones a los OA para la adecuada implementación de Programas de Vigilancia (art. 67).
- Metodología de la Investigación de causas accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que debe realizar el empleador (art. 71)
- Instrucciones respecto del Sistema de información para el Registro documental de la actividad preventiva que los OA deben disponibilizar a empleadores (art. 72)
- Instrucción acerca de proporción media individual de entidades empleadoras por personal especializado del OA, considerando rubro y tamaño (Art. 76, inc. 3°) SUSESO
- Directrices respecto de los Planes de prevención de acuerdo con la Política Nacional de SST que OA deben establecer (Art. 76 inc.4°)
- Contenidos mínimos, estructura y metodología de cursos de capacitación para integrantes de CPHS, Delegados de SST y persona de apoyo en actividades de prevención en empresas de hasta 25 (Art. 76, N° 69)
- Nuevas asistencias técnicas (Art. 76, N° 11)

- Guía Técnica para la Capacitación General PRP (art. 16)
- Guía para la elaboración de los mapas de riesgos que deben efectuar a los empleadores (Art. 62 inciso final).

## VIGENCIA Y DISPOSICIONES TRANSITORIAS

01.02.2025

- **Deroga los DS 40 y 54**, de 1969, del MINTRAB.
- Las normas referidas a los **CPHS** (art. 29) se aplicarán a aquellos que se constituyan o deban renovarse a contar de su vigencia.
- Las personas que se encuentren prestando servicios como **expertos en prevención de riesgos** bajo las condiciones de los arts. 10 y 11 del DS 40, de 1969, del MINTRAB mantendrán tales calidades durante la vigencia de este decreto, mientras se ejecuten sus servicios.
- Mientras no se dicten las **guías para la capacitación de expertos en prevención de riesgos y para la elaboración de mapas de riesgo**, la empresa deberá establecer la metodología que utilizará para verificar la comprensión en las capacitaciones y para la elaboración del mapa, pudiendo solicitar asistencia técnica del OA.
- Mientras SUSESO no establezca la proporción general o diferenciada por rubro o por tamaño de empresa, se entenderá que los **OA disponen de personal suficiente especializado cumpliendo la proporción promedio individual no superior a 80**.

# CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

- Monitoreo, análisis y cumplimiento de la nueva normativa legal, reglamentaria e instrucciones SUSESO.  
**Compliance Laboral.**
- Considerar variables como género, inclusión, trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (vulnerables) .
- Considerar enfoque sistémico para abordar la gestión preventiva. Implementar el **sistema de gestión** constituye una estructura base.
- **Nuevas obligaciones para los empleadores** claramente definidas: MIPER, Plan Preventivo, Capacitación, ODI, promoción de consulta y capacitación, GRD, coordinaciones por centro de trabajo.
- **Nuevas figuras de en las entidades empleadoras** (Encargado de Prevención de Riesgos) y **centros de trabajo** (Delegado de SST).
- **Nuevas obligaciones de los CPHS** en cuanto a la investigación de causas. A los ACC TB y EP se suma incidentes peligrosos y aquellos que se presume su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.



# **DECRETO N°44**

**(DO 27.07.2024)**

**APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.**