



# DECRETO SUPREMO 44



---

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





# DECRETO SUPREMO 44



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



## Decreto Supremo 44

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

Núm. 44.- Santiago, 3 de agosto de 2023.

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y N° 35 del decreto supremo N° 100, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República; en el decreto supremo N° 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; en el decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo; en el Convenio de la OIT N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores; el Título VII sobre prevención de riesgos profesionales de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Título I del Libro II, sobre protección a los trabajadores del decreto con fuerza de ley N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el decreto supremo N° 47, de 2016, sobre Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales; el decreto supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad; y la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Considerando:

1. Que, el actual Gobierno se ha comprometido con el mundo del trabajo a promover la concepción del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y la equidad de género, entendidos como un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana y con igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras.

2. Que, en el Título VII de la ley N° 16.744 se establecen normas sobre prevención de riesgos profesionales, señalando un conjunto de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo exigibles en todos los sitios de trabajo, cualquiera sea la actividad que en ellos se realicen, disponiendo de una serie de instrumentos y medidas preventivas de obligatorio cumplimiento para las entidades empleadoras, así como de obligaciones a los organismos administradores de la citada ley en materia de asistencia técnica a las entidades empleadoras, y normas sobre fiscalización y control de la normativa de prevención de riesgos aplicables a los lugares de trabajo.

3. Que, a la fecha el referido Título VII se encuentra regulado, entre otros, por el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre prevención de riesgos profesionales, el que en su artículo 1 señala que reglamenta, además del Título VII de la ley N° 16.744, la aplicación del actual artículo 184 del Código del Trabajo, así como por el decreto supremo N°54, de 1969, del mismo Ministerio, para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

4. Que, en cuanto al decreto supremo N° 40, solo ha sido modificado por el decreto supremo N° 50, de 1988, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social incorporándose un nuevo Título VI “De la obligación de informar de los riesgos laborales”, y por el decreto supremo N° 95, de 1995, del mismo Ministerio que sustituyó las normas del Título III de los Departamentos de Prevención de Riesgos. En cuanto al decreto supremo N° 54, este solo ha tenido ciertos ajustes los años 1988 y 1996, a través de los decretos supremos N° 30 y N° 168, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respectivamente.

5. Que, no obstante lo anterior, diversas materias del Título VII de la ley N° 16.744 han sido modificadas directa e indirectamente por diversos cuerpos legales dictados en épocas más recientes, pudiendo destacarse entre ellas las que consagran a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud como las sucesoras legales del ex-Servicio Nacional de Salud, en conformidad a las adecuaciones de la ley N° 19.937 que modificó el decreto ley N° 2.763, de 1979, con la finalidad de establecer una nueva concepción de la Autoridad Sanitaria, distintas modalidades de gestión y fortalecer la participación ciudadana; la ley N° 19.481 que introdujo modificaciones al Código del Trabajo, en relación con las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo, ampliando sus competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo; la ley N° 19.345 que dispuso la aplicación de la ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a trabajadores del sector público, incluyendo las normas de prevención de riesgos del referido Título VII, particularmente respecto de los Comités

Paritarios y el Departamento de Prevención de Riesgos; la ley N° 20.308 sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios, ampliando las responsabilidades de los Comités Paritarios para investigar afecciones que afecten en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tengan su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud; la ley N° 20.773 que modificó el Código del Trabajo y la ley N° 16.744 en materia de trabajo portuario, estableciendo las obligaciones y beneficios que indica, derogando la norma que eximía a las actividades del sector marítimo y portuario de la obligación de contar con un Departamento de Prevención de Riesgos y Comité Paritario, e incorporó un artículo 66 ter a la ley N° 16.744, actualmente regulado por el decreto supremo N° 3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regula la constitución, integración y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faenas Portuarias; y la ley N° 20.123 que reguló el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, incorporando un artículo 66 bis a la ley N° 16.744, estableciendo un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, un Comité Paritario de Faena, un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y un reglamento especialmente exigible en situaciones de subcontratación, que actualmente se reglamenta en el decreto supremo N° 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Adicionalmente, el decreto supremo N° 7, de 2020, introdujo modificaciones en el decreto supremo N° 67, de 1999, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, incorporando el enfoque de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como criterio habilitante para acceder a la exención o rebaja de la cotización adicional diferenciada de las empresas y entidades empleadoras.

6. Que, por su parte, el Código del Trabajo establece en su artículo 184, la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

7. Que la ley N° 21.012 que garantiza la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia, incorporó un artículo 184 bis al Código del Trabajo, regulando las situaciones sobrevenidas de riesgo grave e inminente y de emergencia, catástrofe o desastre en los lugares de trabajo. Asimismo, con fecha 01 de octubre de 2021, entró en vigencia el artículo 1 de la ley N° 21.327 sobre modernización de la Dirección del Trabajo, que incorporó un artículo 515 al Código del Trabajo estableciendo la obligación de todo empleador de mantener los datos y documentación en el registro electrónico laboral, permitiendo de esta manera una gestión eficiente y eficaz de los datos y documentación que los ciudadanos deben proporcionar, de acuerdo a la normativa vigente, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

8. Que, producto de recientes modificaciones a la legislación laboral como aquellas contenidas en las leyes N°s. 20.949, 21.142, 21.220 y 21.271, se han aprobado diversos reglamentos en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras, que procuran dar cumplimiento tanto al marco promocional como a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecida en el decreto supremo N° 47, de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; todo ello, con foco en la gestión de la prevención de los riesgos laborales, más que en la mera prescripción de medidas de protección de la seguridad de las personas trabajadoras.

Entre tales normas reglamentarias, es posible destacar el decreto supremo N° 48, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el decreto supremo N° 63, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el decreto supremo N° 18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N° 16.744, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el decreto supremo N° 8, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, que regula las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que se deberán cumplir en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas; el decreto supremo N° 9, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del inciso segundo del artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, que regula las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los teleoperadores y teleoperadoras, y los



exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente; decreto supremo N° 29, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el reglamento sobre trabajo portuario y del curso básico de seguridad de faenas portuarias; el decreto supremo N° 1, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 15 del Código del Trabajo, determinando las actividades consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar.

9. Que, en virtud de lo antes indicado, tanto para el legislador como desde el punto de vista de las políticas públicas que diseña el Gobierno, las normas sobre prevención y protección de la vida y salud de las personas trabajadoras constituyen una actividad permanente y prioritaria del Estado, por lo que se hace imprescindible actualizar, sistematizar y armonizar, en función de los cambios legislativos, el principal reglamento relativo a la gestión de la prevención de los riesgos laborales en Chile, toda vez que sus normas resultan aplicables a toda clase de empresa o entidad empleadora, cualquiera sea su tamaño o su actividad productiva, perfeccionando de esta manera, la efectividad del instrumental preventivo establecido en el Título VII de la ley N° 16.744.

10. Que, en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el ordenamiento preventivo chileno se caracteriza por una gran dispersión y fragmentación normativa que, por una parte, complejiza y dificulta el conocimiento y el cumplimiento por parte de los actores sociales, tanto empresariales como de los trabajadores y, por otra parte, impide un ejercicio más expedito por parte del Estado de sus roles rectores, en especial en materia de mecanismos de verificación de dicho cumplimiento, resultando recomendable refundir y simplificar normas sustantivas y procedimentales, tendiendo a codificar sistémicamente normas de aplicación relativamente general y de un mismo rango, proponiéndose al efecto revisar y actualizar los contenidos relativos a los principios preventivos de la gestión de los riesgos laborales en el decreto N° 40 de 1969, conforme a los desafíos identificados y recomendaciones formuladas en la propuesta de perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo en Chile de la OIT, presentada en un taller tripartito celebrado el 09 de marzo de 2023.

11. Que, las antes dichas consideraciones se derivan igualmente del Convenio N°187, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que entró en vigencia en nuestro país en abril del año 2012 y en cuya virtud el Estado de Chile se comprometió a realizar un proceso de mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una Política, un Sistema y un Programa Nacional para estos fines, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

12. Que, en el marco del decreto supremo N° 47, de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece la necesidad de contar con un sistema normativo coherente, armónico y actualizado acorde a los Convenios y Recomendaciones de la OIT referentes al Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

13. Que, asimismo, en el mes de junio de 2022 la OIT adoptó la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, por lo que el Convenio N° 155 de 1981 sobre seguridad y salud en el trabajo, pasó a ser un convenio fundamental en los términos de la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (1998).

14. Asimismo, se establecen en el Convenio N° 155, diversas medidas que se deben establecer a nivel nacional como nivel de empresa para prevenir los riesgos de los accidentes y los daños para la salud que son consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medioambiente de trabajo, destacándose la investigación de los siniestros laborales, la protección de maquinarias, el registro y estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la coordinación de las actividades empresariales que comparten un mismo lugar de trabajo; la actuación frente a emergencias; las obligaciones de las entidades empleadoras, los derechos y deberes de las personas trabajadoras, así como la participación y consulta en materia de seguridad y salud en el trabajo, que requieren para su adecuada aplicación introducir ciertos ajustes a nuestra normativa preventiva de tipo reglamentaria.

15. Que, el Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, tiene entre otros objetivos, proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

16. Que, por otra parte y considerando que los Comités Paritarios son uno de los más importantes instrumentos para la gestión preventiva, se ha estimado conveniente incorporar, con adecuaciones y perfeccionamientos, las normas sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de acuerdo a lo que dispone el inciso tercero del artículo 66 de la ley N° 16.744, en el Título III de este decreto, sobre organización y estructura preventiva en las entidades empleadoras, actualmente contenidas en el decreto supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, todo lo cual facilitará a las entidades empleadoras, personas trabajadoras y a entidades públicas y privadas vinculadas con la gestión de los riesgos laborales, la aplicación armónica y en un solo texto, de las principales normas reglamentarias sobre prevención de riesgos laborales de aplicación general.

17. Que, el ejercicio de la potestad reglamentaria de ejecución implica dictar las disposiciones que se consideren necesarias para la plena aplicación de las leyes, potestad que se ejerce complementando las materias que han sido expresamente remitidas a un reglamento por la ley, citada en los considerandos precedentes y colaborando para que todas sus disposiciones sean coherentes y armónicas entre sí, en un mismo acto administrativo para facilitar su comprensión y aplicación.

18. Que, en virtud de las adecuaciones antes señaladas, y las directrices y orientaciones expresadas precedentemente, se ha estimado necesario establecer un nuevo reglamento sobre gestión para la prevención de riesgos laborales, derogando de esta forma los decretos supremos N° 40 y N° 54, ambos de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre prevención de riesgos profesionales y para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, respectivamente.

19. Que, conforme al mandato del artículo 37 bis de la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado, para la elaboración del presente acto administrativo de carácter general se ha valorado el contenido de la opinión del Ministerio de Salud, de la Dirección del Trabajo y de la Superintendencia de Seguridad Social.

## Decreto:

**Artículo primero.- Apruébase el siguiente nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable:**

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Párrafo 1

De los objetivos del reglamento y principios de la actividad preventiva

**Artículo 1.-** Ámbito de aplicación. El presente reglamento establece las obligaciones que la entidad empleadora deberá cumplir para la gestión preventiva de los riesgos profesionales o laborales, en adelante, riesgos laborales, a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, a través de las medidas de prevención y protección de la vida y salud de las personas trabajadoras que se deban adoptar de conformidad a la normativa vigente, especialmente aquellas que se contienen en el Título VII de la ley N° 16.744 y en el Título I del Libro II del Código del Trabajo, siempre que las mismas no se rijan en materia de gestión, por disposiciones diversas a las de este reglamento.

Se establecen, igualmente, normas para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Finalmente, se disponen de regulaciones especiales para que los organismos administradores de la ley N° 16.744 cumplan con su obligación de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y de otorgar la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras puedan dar cumplimiento a las obligaciones indicadas en los incisos anteriores.

**Artículo 2.-** Definiciones. Para efectos de este reglamento, se entenderá por:

1. Gestión preventiva: Corresponde a aquellas 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.

2. Entorno de trabajo seguro y saludable: Es 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.

3. Normas de prevención de riesgos laborales: Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.

4. Peligro: Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

5. Incidentes o sucesos peligrosos: Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

6. Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

7. Riesgo grave e inminente: Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.

8. Factor de riesgo: Es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.

9. Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales

conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.

10. Violencia o acoso por razón de género: Designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

11. Violencia externa: Se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

12. Lugares o centros de trabajo: Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

13. Puesto de trabajo: Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

14. Condiciones y entorno de trabajo: Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

15. Medidas preventivas: Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

16. Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

17. Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento, las que se aplicarán supletoriamente a los reglamentos de los Comités Paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley.

En caso de que este reglamento se refiera sin más al “Comité Paritario”, se entenderá que la disposición respectiva se aplicará a todos ellos.

18. Departamento de Prevención de Riesgos: Corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.

19. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.

20. Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos: Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del presente reglamento.

21. Mapa de riesgos: Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora, de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 de este reglamento.

22. Representantes de las personas trabajadoras: Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo a sus representantes en el Comité

Paritario y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.

23. Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Son 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. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

**Artículo 3.-** Principios de la gestión preventiva. Serán principios para la gestión preventiva de los riesgos laborales aquellos contenidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y que tienen por objeto promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y entornos de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud de las personas trabajadoras. En la gestión preventiva las entidades empleadoras deberán observar especialmente lo siguiente:

1. Un enfoque de gestión que ponga énfasis en la prevención de los riesgos laborales y en la adaptación del trabajo a las personas, desde el diseño de los sistemas productivos y los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del conocimiento científico y tecnológico disponible, y priorizando la eliminación o el control de los riesgos en su origen o fuente.

2. Un enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora, lo cual significa que en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas se deberá siempre considerar que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales, de lo que deriva que pueden estar expuestas de manera diferenciada a los riesgos laborales y que estos pueden producir efectos diversos en la salud de las personas trabajadoras, debiendo garantizarse que las medidas preventivas sean adecuadas y efectivas frente a tales diferencias.

3. El compromiso y la participación, implica que las entidades empleadoras, a través de sus representantes y directivos, deberán comprometerse activamente en la gestión de los riesgos laborales promoviendo, igualmente, la participación permanente de las personas trabajadoras o de sus representantes, en la planificación, implementación, evaluación y control de los riesgos y la mejora continua de su gestión.



4. La mejora continua, de modo que la gestión de los riesgos laborales propenda a la optimización permanente de los procesos de la gestión preventiva para lograr procesos en el desempeño de la entidad empleadora, para lo cual deberá revisar en forma continua sus políticas, procesos y programas en la materia.

5. La responsabilidad de la entidad empleadora o, en su caso, de la empresa principal, usuaria o de la persona trabajadora independiente en la gestión de los riesgos laborales, de acuerdo con los artículos 184, 183 E, 183 AB del Código del Trabajo y el Título Séptimo del decreto supremo N° 67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respectivamente, y sin perjuicio de los deberes de cuidado y de colaboración de las personas trabajadoras con la gestión preventiva empresarial y de observancia de las medidas de prevención adoptadas.

## Párrafo 2

### De los roles y obligaciones de los responsables de la gestión de la prevención de los riesgos laborales

**Artículo 4.-** Obligaciones de las entidades empleadoras. De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, las entidades empleadoras estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables.

Asimismo, la entidad empleadora deberá integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización, para cuyo efecto deberá cumplir las siguientes obligaciones generales:

1. La mantención de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente y de emergencias, catástrofes o desastres.

2. El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el

enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.

3. Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.

4. La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.

5. La información, formación y capacitación de las personas trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.

6. El establecimiento de mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a las disposiciones de este reglamento.

7. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los Comités Paritarios, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, cuando corresponda, así como de las demás estructuras preventivas que señale el presente reglamento.

8. La denuncia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves de conformidad al artículo 76 de la citada ley.

9. La implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

10. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.

11. Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.

**Artículo 5.-** Obligaciones de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 59 de este reglamento, serán obligaciones generales de las personas trabajadoras, las siguientes:

1. Cumplir las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales.

2. Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.

3. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

4. Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario y en las actividades que este programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Igualmente deberán participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.

5. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.

6. Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el Reglamento Interno de la entidad empleadora, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud indicados en el artículo 67 de este reglamento, para lo cual la persona trabajadora podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando estos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y, en defecto de los anteriores, solo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

**Artículo 6.-** Obligaciones de los organismos administradores. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 76 de este reglamento, los organismos administradores deberán otorgar a las entidades empleadoras y a las personas trabajadoras independientes, la asistencia técnica necesaria para la implementación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en este

reglamento de acuerdo a las instrucciones que la Superintendencia de Seguridad Social les imparta a través de una norma de carácter general.

Asimismo, de conformidad a este reglamento, estarán también obligados a aplicar o imponer el cumplimiento de toda la normativa de prevención de riesgos laborales.

## TÍTULO II

### GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

#### Párrafo 1

De la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales

**Artículo 7.-** Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La entidad empleadora deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y ser informada a las personas trabajadoras, incluidos el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y los dirigentes sindicales.

Para la confección de la matriz, la entidad empleadora deberá considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

Esta matriz contendrá como mínimo los siguientes elementos:

1. La identificación de los peligros del puesto de trabajo. Respecto de cada puesto de trabajo se deberán identificar cualquier fuente, situación, condición o entorno con potencial de causar lesiones o afectar la salud de personas trabajadoras, considerando las características de las personas expuestas al riesgo.

2. La evaluación de los riesgos. Cada peligro identificado en el lugar de trabajo y que se pueda evitar, suprimir o controlar de forma razonable y factible de acuerdo al conocimiento disponible, deberá ser evaluado con la finalidad de determinar la magnitud o el nivel del riesgo.

La evaluación deberá considerar no solo las condiciones de trabajo actualmente existentes, sino que también aquellas que sean

previsibles de ocurrir en el futuro y exista la posibilidad que la persona trabajadora que ocupe dicho puesto o quien vaya a ocuparlo sea especialmente sensible a alguna de estas condiciones de trabajo.

Para la evaluación de los riesgos se considerará como mínimo la probabilidad de que ocurra un daño a la vida y salud de las personas trabajadoras. Esta evaluación podrá utilizar métodos cuantitativos o cualitativos, siempre que en cualquier caso se utilice una metodología de evaluación validada y basada en criterios definidos por la autoridad competente.

El procedimiento de evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el presente reglamento se regirá por la “Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo” del Instituto de Salud Pública o el documento que lo reemplace.

No obstante, cuando por disposición legal, reglamentaria o normativa técnica emitida por la autoridad competente deba aplicarse una metodología especial, la evaluación deberá sujetarse a ella.

La entidad empleadora, en todo caso, deberá adoptar las medidas preventivas de control y de emergencia adicionales que se requieran cuando el riesgo evaluado sea considerado como elevado, alto o grave.

La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser conocida por toda la línea de mando de la entidad empleadora, revisada al menos anualmente o cuando cambien las condiciones de trabajo que puedan significar un riesgo adicional para las personas trabajadoras, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente. Para elaborar la matriz, así como para efectuar su revisión la entidad empleadora podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.

## Párrafo 2

### Del programa de trabajo en prevención de riesgos laborales

**Artículo 8.-** Características y elementos del programa. La entidad empleadora deberá elaborar o modificar el programa de trabajo preventivo a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, dentro del plazo de 30 días corridos contados desde la confección o actualización de dicha

matriz. Este programa deberá contener, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, los plazos de implementación y los responsables de su ejecución.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso precedente, el programa deberá incluir 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. Asimismo, cuando corresponda, el programa deberá contemplar las actividades a implementar, a fin de prevenir los factores de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados de conformidad a la normativa legal y técnica vigente en la materia.

El programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora deberá constar por escrito y ser aprobado por su representante legal, indicando la fecha de su aprobación y de sus modificaciones, cuando corresponda. Además, previo a su implementación, deberá ser difundido por medio de avisos o informaciones fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, a través de los correos electrónicos de las personas trabajadoras que estuvieren disponibles de conformidad a la ley y, en todo caso, remitirse un ejemplar al Comité Paritario.

En todo caso, la entidad empleadora deberá disponer de acciones para controlar y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa de trabajo preventivo. Estas medidas de control y vigilancia podrán ejecutarse a través de inspecciones de la entidad empleadora a los lugares de trabajo o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, observando en ambos casos lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo.

**Artículo 9.-** Prelación de las medidas preventivas. La entidad empleadora deberá implementar medidas preventivas y correctivas dirigidas a controlar el riesgo laboral según su mayor o menor nivel de protección a las personas trabajadoras, para lo cual deberá observar el siguiente orden de prelación:

1. evitar o eliminar los riesgos;
2. controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas;
3. reducir los riesgos al mínimo posible, por medio de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro; y
4. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual, sin perjuicio de haberse aplicado una o más de las anteriores medidas en

el orden señalado.

**Artículo 10.-** Gestión preventiva en el uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de este reglamento, la entidad empleadora será responsable de informar convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan. Adicionalmente deberá informar para este mismo fin acerca del contenido sustancial de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas, equipos y elementos de trabajo.

Las entidades empleadoras que utilicen máquinas, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación deberán contar, conforme a la normativa técnica vigente, con un procedimiento de trabajo seguro en máquinas, equipos y herramientas motrices. Este procedimiento deberá considerar, al menos, un programa preventivo de operación y mantenimiento de tales maquinarias, el control permanente de su funcionamiento, así como la existencia de protecciones. Además, deberán informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre la forma de uso correcto y seguro de tales maquinarias.

Para la elaboración de este procedimiento, las entidades empleadoras podrán requerir la asistencia técnica del organismo administrador.

**Artículo 11.-** Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estas personas trabajadoras no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud de la propia persona trabajadora o de terceros.

Para efectos de determinar si una persona trabajadora es especialmente sensible, la entidad empleadora deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su

situación de discapacidad o condición indicada en numeral 23 del artículo 2 de este reglamento. En todo caso, la entidad empleadora deberá observar estrictamente lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

**Artículo 12.-** Protección colectiva de los riesgos laborales. De conformidad al orden de prelación establecido en el artículo 9 de este reglamento, la entidad empleadora deberá adoptar medidas de prevención de los riesgos laborales que privilegien el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva de las personas trabajadoras por sobre el uso de elementos de protección personal, para lo cual deberá mantener los dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo. Asimismo, deberá preferirse aquellas medidas preventivas que supriman, controlen o reduzcan más de un riesgo o protejan a más personas expuestas.

**Artículo 13.-** Uso de elementos de protección personal. La entidad empleadora deberá proporcionar a sus personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo. Los elementos de protección personal deberán utilizarse solo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.

La entidad empleadora deberá contar con un procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la Autoridad Sanitaria. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.

Asimismo, la entidad empleadora deberá contar con un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantenimiento de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que una nueva persona trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. La entidad empleadora podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones.

El contenido mínimo de estas capacitaciones debe considerar las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba



de chequeo diario. La entidad empleadora deberá registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:

1. Actividades teóricas y prácticas.
2. Asistentes.
3. Relatores.
4. Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.
5. Actividades de reforzamiento.

### Párrafo 3

#### De la evaluación del cumplimiento de la gestión preventiva y mejora continua

**Artículo 14.-** Evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo. Será obligación de la entidad empleadora realizar, al menos anualmente, una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo a que se refiere el artículo 8 de este reglamento. En particular deberá evaluarse la eficacia de las acciones programadas y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

### Párrafo 4

#### De la información y formación en seguridad y salud en el trabajo

**Artículo 15.-** Información de los riesgos laborales. La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza.

De igual modo se deberá informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados.

La información que deba entregar la entidad empleadora a las personas trabajadoras considerará a lo menos:

1. Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores, entre ellas:

- a. Espacio de trabajo.
- b. Condiciones ambientales del puesto de trabajo.
- c. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
- d. Máquinas y herramientas de trabajo que se deberán emplear.

2. Los riesgos a los que podrían estar expuestas y las respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos y las medidas derivados de emergencias, catástrofes y desastres.

3. Los procedimientos de trabajo seguro.

4. Las características de los productos y sustancias que se manipularán, incluyendo el nombre, sinónimos, fórmula, aspecto, olor, así como el modo de empleo, los límites de exposición permisible de esos productos, la forma de almacenamiento y uso de elementos de protección personal, las medidas sobre primeros auxilios y otras que sean procedentes de acuerdo con la normativa vigente, conforme se establezcan en la ficha técnica de seguridad del producto y de etiquetado.

**Artículo 16.-** Capacitación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales. En las oportunidades y con la periodicidad que defina el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de dos años, la entidad empleadora deberá efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género. La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.

2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.

3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.

4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán

concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.

5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.

6. Señalética en los lugares de trabajo.

7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

Esta capacitación podrá ser realizada por la entidad empleadora, a través de entidades acreditadas o con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social. La capacitación se desarrollará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiendo en cualquier caso, emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de las personas trabajadoras.

Una guía técnica para la capacitación de las personas trabajadoras en prevención de los riesgos laborales, que será dictada mediante una resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establecerá la metodología de enseñanza, las medidas y los mecanismos de evaluación que deban aplicarse para verificar el conocimiento y la comprensión de las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales.

## Párrafo 5

### De la consulta y participación de las personas trabajadoras en la gestión preventiva

**Artículo 17.-** Consulta y participación de los representantes de personas trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto por este reglamento respecto de la participación individual del trabajador o trabajadora o del Comité Paritario en la gestión de los riesgos laborales, la entidad empleadora deberá 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.

Los representantes de las personas trabajadoras promoverán, de conformidad a las disposiciones de este reglamento,

la participación de sus representados en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, podrán efectuar las denuncias ante los organismos fiscalizadores por las infracciones e incumplimientos de la normativa preventiva que detecten y aquellas deficiencias que pongan en riesgo grave la vida y salud de las personas trabajadoras.

Las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo procurarán promover la realización de acciones de difusión y capacitación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

### Párrafo 6

#### Del riesgo grave e inminente y del plan de gestión para la reducción de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres en los lugares de trabajo

**Artículo 18.-** Situaciones sobrevenidas de riesgo grave e inminente en los lugares de trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:

1. Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. La persona trabajadora que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a la entidad empleadora dentro del más breve plazo, quien deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación

de los lugares de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de las personas trabajadoras. La reanudación de las labores solo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

**Artículo 19.-** Plan de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres. La entidad empleadora deberá contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa a la empresa y siempre que tengan la capacidad de producir una alteración grave en su funcionamiento. Para ello deberá informar, como mínimo y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de este reglamento, a las personas trabajadoras acerca de los riesgos derivados de estas contingencias, los mecanismos de actuación frente a ellas y el procedimiento de evacuación y traslado de las personas afectadas. Además, el plan deberá ser ensayado a lo menos una vez al año simulando una emergencia real en la entidad empleadora.

Para efectos de la elaboración del plan, la entidad empleadora deberá identificar los riesgos de emergencias, catástrofes o desastres, elaborando y manteniendo al día los planes de respuestas ante ellos, de conformidad a la Guía respectiva para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo aprobada por la autoridad competente. Igualmente, estos planes deberán considerar la evacuación de los lugares de trabajo en el supuesto indicado en el inciso final del artículo anterior.

Asimismo, cada vez que constate o tome conocimiento de la presencia de un riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo, la entidad empleadora deberá revisar el programa de trabajo preventivo y el plan de gestión y reducción de riesgos de desastres, informando de ello a las personas trabajadoras y al Comité Paritario, cuando corresponda.

### Párrafo 7

De la coordinación y cooperación de la actividad preventiva de entidades empleadoras que comparten un mismo lugar de trabajo

**Artículo 20.-** Coordinación de la actividad preventiva. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 183 E del Código del Trabajo y en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley N° 16.744, cuando en los lugares de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes, todas ellas tendrán el deber de coordinar y cooperar para la adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud que sean exigibles para la protección de las personas trabajadoras que presten servicios en dicho lugar.

Además, deberán informarse mutuamente de los riesgos laborales existentes, las medidas preventivas adoptadas y de los planes de emergencia, catástrofe o desastre que hubieren adoptado, con la finalidad que cada entidad empleadora o la persona trabajadora independiente considere la información proporcionada y las coordinaciones implementadas en la gestión de sus propios riesgos laborales.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones necesarias para que los organismos administradores de la ley N°16.744, otorguen la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras y las personas trabajadoras independientes den cumplimiento a las obligaciones a que se refiere el presente artículo.

### **TÍTULO III**

## **ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS**

### **Párrafo 1**

#### **Norma general**

**Artículo 21.-** Funcionamiento eficaz de la estructura preventiva. Corresponderá a la entidad empleadora, velar por que todos los instrumentos preventivos que sean exigibles de conformidad a las normas del presente Título funcionen adecuadamente y observen los criterios de gestión indicados en el Título precedente, a fin de que tales instrumentos actúen de forma coordinada y eficaz en la prevención de los riesgos laborales.

### **Párrafo 2**

#### **Del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Artículo 22.-** Elementos del Sistema de Gestión. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y en su reglamento, la entidad empleadora deberá implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cada vez que la normativa así lo establezca. Si esta normativa no dispone de sus elementos, el sistema de gestión deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

1. Una política de seguridad y salud en el trabajo que establezca las directrices de los programas y acciones de las entidades empleadoras en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo explicitar, a lo menos, el compromiso de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia, la participación de los Comités Paritarios y de las personas trabajadoras o de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de mecanismos de diálogo y de formulación de propuestas de mejoramiento continuo, con la finalidad de conseguir en forma progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable.

2. La estructura organizacional de la entidad empleadora para la gestión preventiva de los riesgos laborales, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, la del Comité Paritario, la del Departamento de Prevención de Riesgos y la de las personas trabajadoras.

3. El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva, basada en el cumplimiento de la normativa vigente y en la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos a que se refiere el presente reglamento.

El programa deberá ser aprobado por el representante legal de la entidad empleadora, y dado a conocer a los integrantes del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos, según corresponda y, en su caso, a las demás entidades empleadoras que compartan su mismo centro de trabajo.

4. La evaluación o auditoría periódica del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que deberá ser realizada por la entidad empleadora; y

5. La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas, debiendo contar para ello, con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de

introducir los progresos que requiera el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para diseñar e implementar este Sistema, la entidad empleadora podrá solicitar la asistencia técnica del organismo administrador, debiendo participar en su elaboración el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, según corresponda. Sin embargo, los organismos administradores deberán priorizar su asistencia técnica en las empresas que no cuenten con Departamentos de Prevención de Riesgos.

### Párrafo 3

#### De la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

**Artículo 23.-** Exigibilidad de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes.

Si la entidad empleadora tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**Artículo 24.-** Funcionamiento del Comité Paritario Permanente. Si en una entidad empleadora existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 47 de este reglamento y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este párrafo.

**Artículo 25.-** Composición del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán



compuestos por tres representantes de la entidad empleadora y tres representantes de las personas trabajadoras.

Por cada miembro titular se designará, además, otra persona en carácter de suplente.

**Artículo 26.-** Designación de los representantes del empleador. La designación de las personas representantes de la entidad empleadora deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse o a la fecha en que deba efectuarse la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no estuviere constituido el Comité.

Los nombramientos deberán ser comunicados a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia a través de avisos e información fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, por medios electrónicos especialmente habilitados para este fin.

En el caso de que los representantes de la entidad empleadora no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los representantes que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

**Artículo 27.-** Elección de los representantes de las personas trabajadoras. La elección de los representantes de las personas trabajadoras se realizará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el o la Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período. Dicha convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la votación.

La elección podrá realizarse presencialmente o bien, utilizando medios electrónicos idóneos que aseguren el carácter secreto de las votaciones, el anonimato de los electores, la seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario y su auditabilidad. Se deberá informar a las personas trabajadoras acerca de estas elecciones incluyendo, a lo menos, la fecha, lugar y mecanismos para su realización, de conformidad al mecanismo indicado en el inciso segundo del artículo anterior.

Para estos efectos, cada vez que en una entidad empleadora, faena, sucursal o agencia se encuentren prestando servicios más de 25 personas y siempre que en ellas no estuviere constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Presidente de la respectiva organización sindical, si la hubiere o, en su defecto, la persona trabajadora con mayor antigüedad

laboral en la respectiva empresa, sucursal o agencia, podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas trabajadoras en los términos señalados en el inciso precedente, dentro del plazo de 15 días siguientes al cumplimiento del quórum exigido para la constitución del Comité. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien esta designe, deberá cumplir esta función. En esta elección podrán participar todas las personas trabajadoras de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia. La persona trabajadora que desempeñe sus labores en faenas distintas podrá participar en la elección en cada una de ellas.

En aquellas entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias en que deba constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad la referida entidad deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para propender a una equitativa participación de las personas trabajadoras en el proceso eleccionario, ya sea como electores o bien, para que promuevan sus candidaturas como representantes. Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán participar en la elección del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la respectiva entidad empleadora o bien, en la elección del Comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité, o que por encontrarse la persona trabajadora en la situación señalada en el artículo 152 quáter J inciso primero del Código del Trabajo, se considere la más adecuada para este fin.

Corresponderá al empleador, en los términos a que se refiere el artículo 152 quáter N del citado Código, informar a la respectiva persona trabajadora acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o, en su caso, del Comité de la respectiva faena, sucursal o agencia en cuyas elecciones podrá participar.

**Artículo 28.-** Oportunidad de la elección. La elección de los representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en la que deba cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar o en el caso a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior, la elección deberá efectuarse en la fecha que se fije al efecto, la que no podrá ocurrir antes de 15 días ni después de 20 días contados desde la fecha de su convocatoria.

**Artículo 29.-** Normas sobre la votación y de sus resultados.

El voto será escrito y se podrá votar por tantas sean las personas que deban elegirse como miembros titulares y suplentes.

Para los efectos de la votación, se considerarán candidatas a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos a que se refiere el artículo 32 de este reglamento, sin perjuicio del derecho de cada persona de promover su propia candidatura.

Se considerarán elegidas como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes las tres que las sigan en orden decreciente de sufragios. No obstante lo anterior, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular el trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación.

Fuera de la situación antes indicada, se considerarán como miembros suplentes aquellas personas que sigan en orden decreciente de votos.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo, llevado a cabo por quien preside la votación.

**Artículo 30.-** Facultad del Inspector del Trabajo para convocar a la elección. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de este reglamento, si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquier causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo podrá convocar a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia para que aquélla se realice en la nueva fecha que indique.

**Artículo 31.-** Requisitos de los representantes de las entidades empleadoras. Los representantes de la entidad empleadora ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad serán preferentemente las personas encargadas de supervisar la ejecución de las labores en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, o quienes las subroguen.

Con todo, la entidad empleadora deberá observar en la designación de sus representantes, un criterio similar al de la participación equitativa entre hombres y mujeres, establecido respecto a la elección de los representantes titulares de las personas trabajadoras.

**Artículo 32.-** Requisitos de los representantes de las personas trabajadoras. Para ser elegido miembro representante de las personas trabajadoras se requiere:

1. Tener más de 18 años de edad;
2. Saber leer y escribir;
3. Encontrarse actualmente prestando servicios en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.
4. Haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el organismo administrador de la ley N°16.744 respectivo, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la entidad empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales por lo menos durante un año.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato.

Asimismo, la entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que no cuenten con la formación o capacitación suficiente para ejercer sus funciones, asistan durante su mandato a un curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, impartido por el organismo administrador de la ley N° 16.744 que corresponda, el que deberá tener una duración de 20 horas y contemplará, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- b) Identificación de peligros y evaluación de riesgos;
- c) Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales; y,
- d) Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

La Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo con sus competencias, podrá instruir a los organismos administradores, sobre la oportunidad en que pueden ser impartidos estos cursos, el contenido y la metodología con que deben dictarse.

5. Tratándose de las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito exigido por el numeral 3 anterior no se aplicará

en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras tengan menos de un año de antigüedad.

**Artículo 33.-** Acta de la elección. De la elección se levantará una acta en la cual deberá dejarse constancia de las características principales de la elección realizada, incluyendo si esta se efectuó a través de mecanismos presenciales o por medios electrónicos idóneos; indicación del total de votantes; del total de representantes por elegir; de los nombres, en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos; y de la nómina de los elegidos de acuerdo con los criterios indicados en los incisos segundo y tercero del artículo 29 de este reglamento. El acta será suscrita por quien haya presidido la elección y por las personas que deseen hacerlo. Una copia de ella deberá remitirse inmediatamente a la entidad empleadora y otra se archivará en el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Una vez conocidos los resultados de la elección, los representantes titulares de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberán reunirse y proceder, si correspondiese, a la designación de la persona trabajadora aforada en los términos de los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 243 del Código del Trabajo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la entidad empleadora a más tardar el día laboral siguiente.

**Artículo 34.-** Reclamaciones. Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales Electorales Regionales para conocer la calificación de las elecciones y de las reclamaciones que se interpongan en su contra.

**Artículo 35.-** Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Una vez designados los representantes de la entidad empleadora y elegidos los representantes de las personas trabajadoras, el Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones o, en su defecto, la persona que haya convocado y dirigido la elección constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones el día hábil siguiente al término del período del Comité anterior o al día hábil siguiente

en que quede ejecutoriada de la resolución que resuelve el reclamo indicado en el artículo 34 de este reglamento o 5 días después de la fecha de la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no hubiere un Comité previamente constituido. En caso de que no se hiciere, corresponderá constituir el Comité al Inspector del Trabajo.

En la primera reunión del Comité se designarán las personas que ocuparán los cargos a que se refiere el artículo 41 de este reglamento, decisión que se comunicará por escrito a la entidad empleadora en el más breve plazo. De todo lo obrado en esta reunión de constitución, deberá levantarse un acta.

**Artículo 36.-** Registro de los representantes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 numeral 5 del decreto supremo N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la entidad empleadora deberá registrar en el sitio web institucional de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la elección de representantes de las personas trabajadoras, el acta de constitución del Comité Paritario a que se refiere el artículo anterior.

**Artículo 37.-** Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este párrafo. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá:

1. Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, 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.

2. Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.

3. Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, 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,

5. Permitir el 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.

**Artículo 38.-** Participación del experto de prevención de riesgos en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Si en la entidad empleadora existiere un Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones en algún otro integrante del Departamento.

**Artículo 39.-** Reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora, dirigida al resto de los representantes del Comité.

En todo caso, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá reunirse extraordinariamente cada vez que en la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o que se deban suspender las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la entidad empleadora, 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. Por acuerdo del Comité, estas

reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo en los términos que esta señale.

**Artículo 40.-** Concurrencia de los representantes de las personas trabajadoras y entidades empleadoras en las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra, a lo menos, un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras.

Cuando a las sesiones del Comité no concurran todos los representantes de la entidad empleadora o de las personas trabajadoras, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

**Artículo 41.-** Elección de Presidente y Secretario del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Cada Comité Paritario de Higiene y Seguridad designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención de riesgos, un Presidente y un Secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

**Artículo 42.-** Acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Todos los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se adoptarán por simple mayoría y, en caso de que este requiera a la entidad empleadora la adopción de medidas preventivas, se señalará además el plazo para cumplimiento, dejando constancia de ello en la respectiva acta de reunión. En caso de empate se deberá solicitar al organismo administrador respectivo que resuelva la diferencia.

Los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se comunicarán por escrito a la entidad empleadora.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero, las entidades empleadoras podrán apelar de los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de conformidad a lo previsto en el inciso quinto del artículo 66 de la ley N° 16.744.

**Artículo 43.-** Duración de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Con todo, en la mediana y gran empresa en los términos del



artículo 505 bis del Código del Trabajo, los miembros del Comité podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por dos períodos consecutivos.

**Artículo 44.-** Cese en los cargos de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que dejen de prestar servicios en la respectiva entidad empleadora y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

**Artículo 45.-** Miembros suplentes. Los miembros suplentes reemplazarán temporalmente a los titulares en caso de impedimento de estos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo, por el tiempo en el desempeño en sus funciones que le reste al titular.

Los miembros suplentes en representación de la entidad empleadora serán llamados a integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo al orden de precedencia con que la entidad empleadora los hubiere designado; y el de las personas trabajadoras, por el orden de mayoría con que fueren elegidos.

Asimismo, deberá efectuarse una nueva designación o elección complementaria, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, una vez que se hubiere aplicado el procedimiento de suplencia previamente señalado o bien, cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes no permita el correcto funcionamiento del comité.

Los miembros suplentes concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares o cuando sean invitados a asistir a las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y, en este último caso, solo con derecho a voz.

**Artículo 46.-** Asistencia técnica a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. En las entidades empleadoras que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras que no están obligadas a constituir el referido Departamento, en los términos y condiciones que defina una instrucción general de la Superintendencia de Seguridad Social.

Las entidades empleadoras deberán proporcionar a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con resguardo de la información de carácter sensible o confidencial, los informes técnicos emitidos por los organismos administradores, la documentación y antecedentes de identificación de peligros y de la evaluación de riesgos, planes y programas preventivos, definición de medidas de control y procedimientos de trabajo seguro, y en general toda documentación de prevención de riesgos laborales de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia. En caso de discrepancia acerca de la naturaleza de esta información, resolverá el Inspector del Trabajo.

**Artículo 47.-** Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Son funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no solo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, tales como protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de preferencia por los siguientes medios:

a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección, impartiendo instrucciones en el momento mismo;

b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;

c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

Para estos efectos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad desarrollará una labor permanente, debiendo para ello confeccionar un programa de trabajo el que considerará, como mínimo, las actividades a realizar, los plazos y los encargados de controlar el cumplimiento de las medidas preventivas. Para la formulación del programa, se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

a) El o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;

b) Complementación de la información obtenida en el literal anterior, mediante un análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;

c) Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud.

Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;

d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora;

e) Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados.

El programa de trabajo que el Comité Paritario confeccione de conformidad a este numeral no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

3. Investigar, con resguardo a la información de carácter

sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la Tasa de Frecuencia y Gravedad u otra adicional que estime conveniente.

A su vez, dicho Comité utilizará estos antecedentes como un medio de evaluación del resultado de su gestión.

4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora en los términos del artículo 70 de la ley N° 16.744.

5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.

6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.

7. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.

8. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

**Artículo 48.-** Permanencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este párrafo, permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o entidad empleadora respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de faena, sucursal o agencia o entidad empleadora decidirá el Inspector del Trabajo.

**Artículo 49.-** Comités Permanentes de Higiene y Seguridad. Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las entidades empleadoras, tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y, subsidiariamente, desempeñarán las funciones señaladas para ellos en el artículo 47 de este reglamento.

En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este párrafo.

#### Párrafo 4

#### De los Departamentos de Prevención de Riesgos

**Artículo 50.-** Exigibilidad del Departamento. Las entidades empleadoras a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la ley N° 16.744 que tengan más de 100 trabajadores o trabajadoras deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto, el que gozará, respecto de la entidad empleadora, de autonomía en las materias técnicas que deba conocer en el ejercicio de sus funciones. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa, así como el tipo y magnitud de los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

**Artículo 51.-** Responsabilidad de la entidad empleadora respecto del funcionamiento del Departamento. La entidad empleadora será siempre responsable del funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos y del cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley y este reglamento, debiendo proporcionar todos los medios y el personal necesario para dar cumplimiento a sus funciones y desarrollar las actividades programadas por dicho Departamento.

La ejecución de una o más actividades específicas o temporales que sean necesarias para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con el tipo de riesgo y tamaño de la entidad empleadora, que requieran de un conocimiento técnico especializado, podrán ser encomendadas a profesionales o entidades externas calificadas con formación y experiencia en áreas de la medicina del trabajo, ergonomía, psicología laboral, higiene y seguridad industrial u otras análogas.

**Artículo 52.-** Funciones. Las funciones que deberá cumplir el Departamento de Prevención de Riesgos serán las siguientes:

1. Asistir a la entidad empleadora e implementar el proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, debiendo proponer la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, considerando los factores de riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos.

2. Asesorar en el diseño y organización del lugar y puesto de trabajo para el desempeño seguro y saludable de las funciones, tales como la selección y estado de funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo, la utilización de las materias primas y sustancias usadas en el proceso productivo.

3. Asesorar a la entidad empleadora en la adquisición, uso y mantenimiento de los elementos de protección personal y equipos de protección colectiva.

4. Asistir a la entidad empleadora en su obligación de informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto.

5. Asesorar a la línea técnica y operativa de la entidad empleadora, en el diseño de procedimientos de trabajo, considerando la prevención de riesgos laborales.

6. Diseñar e implementar un programa de capacitación a las personas trabajadoras de la entidad empleadora en materias de seguridad y salud en el trabajo.

7. Implementar programas de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, conforme a los riesgos existentes en el lugar de trabajo y a lo establecido por la normativa o a lo dispuesto por el respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.

8. Difundir y promover estilos de vida saludable y la certificación de buenos estándares en seguridad y salud en el trabajo.

9. Adoptar, de conformidad a la normativa vigente en la materia, las medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.

10. Colaborar con la entidad empleadora en el control y evaluación del cumplimiento de la normativa legal y normas internas que regulan las materias de seguridad y salud en el trabajo.

11. Diseñar e implementar un programa de gestión de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres.

12. Evaluar anualmente el cumplimiento de la actividad preventiva en la entidad empleadora.

13. Investigar y analizar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con el presente reglamento.

14. Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica de la entidad empleadora.

15. Proponer, implementar y controlar el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora, teniendo presente las prioridades y los recursos que se requieran.

Al efecto, corresponderá al experto en prevención a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos, señalar los requerimientos o recursos para su cumplimiento, las principales metas a cumplir, los responsables de cada una de ellas y la forma de evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos. La entidad empleadora deberá aprobar el programa propuesto por el Departamento y proveer los recursos necesarios para su cumplimiento.

Corresponderá igualmente al experto en prevención de riesgos a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos, informar mensualmente por escrito a la entidad empleadora sobre el avance del programa trabajo preventivo y de las medidas implementadas para su ejecución. Asimismo, entregará anualmente un informe con la evaluación de los resultados de la gestión preventiva de la entidad empleadora.

Las personas trabajadoras, sus representantes y los Comités Paritarios tendrán acceso a estos informes.

16. Cumplir las demás funciones que le asigne la normativa vigente.

**Artículo 53.-** Categorías de los expertos en prevención de riesgos. Para los efectos de este reglamento, los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de profesionales o de técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

La “categoría profesional” estará constituida por:

1. Los ingenieros en prevención de riesgos y los ingenieros de ejecución en prevención de riesgos titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos por el Estado.

2. Los ingenieros, los ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene industrial y los constructores civiles que posean un postítulo en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocida por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas.

La “categoría técnico” estará constituida por: los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado.

En el caso de profesionales titulados en el exterior, deberán previamente reconocer o revalidar sus títulos profesionales o grados académicos obtenidos en el extranjero en las entidades que correspondan, de acuerdo a los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

Sin perjuicio de la categoría de experto de que se trate, la entidad empleadora deberá exigir que la persona que se encargará del Departamento acredite debidamente una 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.

**Artículo 54.-** Determinación de la categoría del experto encargado del Departamento, según la actividad de la entidad empleadora. Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo precedente. El tamaño de la entidad empleadora y la importancia de sus riesgos, determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de personas trabajadoras y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica que le corresponda conforme a la letra b) del artículo 15 de la ley N° 16.744, según la siguiente tabla:

N° personas trabajadoras	Cotización Genérica	Categoría del experto que dirige el Departamento
101-150	0-0,85%	Técnico o profesional
151 o más	0-0,85%	Profesional
101 o más	1,7%-2,55%-3,4%	Profesional



**Artículo 55.-** Tiempo de dedicación mínima del experto encargado del Departamento. La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla:

<b>Tiempo de atención del experto (Días a la semana)</b>				
<b>N° personas trabajadoras</b>	<b>Cotización Genérica</b>			
	0% a 0,85%	1,7%	2,55%	3,4%
De 101 a 150	1,0	1,0	2,0	3,0
De 151 a 200	2,0	3,0	4,0	4,0
De 201 o más	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

Nota:

T.C. (tiempo completo): Implica que el tiempo de atención corresponderá a una jornada semanal completa.

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65 de la ley N° 16.744.

Cuando no sea aplicable el artículo 33 del Código del Trabajo, la entidad empleadora deberá adoptar las medidas para que el experto en prevención de riesgos lleve un registro semanal fechado con las actividades ejecutadas en el período y el tiempo destinado para el cumplimiento de sus funciones, el cual formará parte del registro indicado en el artículo 72 de este reglamento.

## Párrafo 5

### De los Reglamentos Internos

**Artículo 56.-** Exigibilidad. Toda entidad empleadora estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La empresa o entidad empleadora deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora.

Las disposiciones de este párrafo serán sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones sobre el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a que se refiere el Título III del Libro I del Código del Trabajo, pudiendo ambos reglamentos refundirse, cuando corresponda, debiéndose, en cualquier caso, cumplir con las exigencias de ambas normativas.

**Artículo 57.-** Aprobación. El Reglamento Interno o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa de la Secretaría Regional Ministerial de Salud ni de la Dirección del Trabajo, debiendo ser ingresado en la página web de ambas instituciones. No obstante, dichas Instituciones en el marco de sus competencias y de acuerdo con los riesgos presentes en el lugar de trabajo y a la normativa vigente, podrán solicitar modificaciones.

Con todo, el Reglamento Interno será sometido a la consideración del Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo y de las personas trabajadoras de la entidad empleadora. Para ello, se deberá informar adecuadamente a estas personas o entidades, por los medios de comunicación usualmente utilizados en el lugar de trabajo, o se les remitirá en formato digital al correo electrónico particular que previamente hayan indicado a su entidad empleadora de acuerdo con su contrato de trabajo. La remisión del Reglamento Interno se hará con una anticipación no inferior a 30 días antes de que comience a regir.

El Reglamento Interno podrá ser objeto de observaciones, las que deberán ser someramente fundadas y por escrito, por el Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, la organización sindical y, en su defecto, por las personas trabajadoras dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha de su comunicación por la entidad empleadora.

Las observaciones aceptadas por la entidad empleadora serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la entidad empleadora y las

personas trabajadoras o sus representantes o de reclamaciones sobre el contenido del Reglamento Interno o sus modificaciones, decidirán de acuerdo con sus competencias, la Secretaría Regional Ministerial de Salud o la Dirección del Trabajo.

El Reglamento Interno deberá ser revisado por la entidad empleadora con una periodicidad no inferior a un año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos o del Comité Paritario o el Delegado de Seguridad y Salud si existen y, en su defecto, con las personas trabajadoras.

**Artículo 58.-** Contenido. El Reglamento Interno deberá contener como mínimo:

1. Un preámbulo, en el que se indique el objetivo que persigue el reglamento, el alcance de este y se hará una mención al contenido esencial del artículo 67 de la ley N° 16.744 y al artículo 154 del Código del Trabajo, si correspondiere.

2. Un capítulo sobre disposiciones generales, que considerará como mínimo:

a) Los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, ya sean pre-ocupacionales, ocupacionales o aquellos que se realicen al término de la relación laboral o al término de exposición a un riesgo que requiere vigilancia de la salud, según se establezca en el respectivo protocolo dictado por el Ministerio de Salud o en la forma que determine el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744.

b) Procedimientos de notificación e investigación de los accidentes o enfermedades profesionales.

c) Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos.

d) Las responsabilidades de las distintas jefaturas y líneas operativas en el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales.

e) Procedimientos para la selección, uso y mantención de los elementos de protección personal, de conformidad con este reglamento y demás disposiciones legales.

f) Procedimiento a seguir cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida y salud de las personas trabajadoras.

g) Procedimiento para cumplir el plan de gestión de emergencias, catástrofes o desastres.

h) Procedimientos para formular p ropuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones y entorno de trabajo que pueda n afectar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como del cumplimiento de las normas, protocolos e instrucciones relacionados con tales materias.

i) Establecimiento de mecanismos que favorezcan la colaboración de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos, y que otorguen un reconocimiento al Comité Paritario, a alguna dependencia de la entidad empleadora o a las personas trabajadoras que formulen propuestas destacadas o relevantes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las medidas preventivas.

j) Los protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como los procedimientos de investigación y sanción de tales conductas, conforme se establece en el Código del Trabajo y normativa complementaria.

**Artículo 59.-** Obligaciones de las personas trabajadoras. El Reglamento Interno establecerá un capítulo sobre las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, que considerará todas aquellas normas o disposiciones que deban cumplir las personas trabajadoras para prevenir los riesgos laborales, debiendo incluirse aquellas de carácter general establecidas en el artículo 5 de este reglamento y, al menos, las siguientes otras obligaciones:

1. Cumplir con las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales.

2. Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.

3. Cooperar y participar en la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dispuesta por la entidad empleadora, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o las entidades competentes.

4. Proteger y cuidar los elementos y equipos de protección que se le proporcionen de conformidad a la normativa vigente.

5. Usar correctamente y conservar los equipos de trabajo entregados para uso de las personas trabajadoras.

6. Comunicar los peligros presentes en el lugar de trabajo, como todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad de las personas trabajadoras.

7. Informar, dentro del más breve plazo, la ocurrencia de situaciones de riesgo grave e inminente por las que haya debido interrumpir

sus labores.

8. Informar oportunamente todos los síntomas o dolencias que sufran y que puedan originarse en el ejercicio de sus labores y en las condiciones y entornos de trabajo.

9. Observar las disposiciones de las normas del tránsito, cuando con motivo de su desempeño laboral deban conducir vehículos motorizados, especialmente aquellas normas referidas a la velocidad máxima y a la observancia de las señales de seguridad vial. Asimismo, el Reglamento Interno establecerá las obligaciones de las personas encargadas de velar por el estado mecánico de los vehículos motorizados antes de iniciar la conducción.

10. Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo, que la entidad empleadora haya implementado de acuerdo a la normativa vigente.

**Artículo 60.-** Prohibiciones. El Reglamento Interno contendrá un capítulo sobre prohibiciones, en el que se deberán enumerar todos aquellos actos o acciones que no se permitirán a las personas trabajadoras en su lugar de trabajo, por envolver riesgos para sí mismas u otras o para los medios de trabajo, dependiendo de las características de la entidad empleadora. Entre ellas se deberá indicar, a lo menos, las referidas a:

1. Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
2. El consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o drogas.
3. La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección.
4. La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.
5. La operación o intervención de maquinarias o equipo sin autorización.
6. El consumo de alimentos en los lugares de trabajo no autorizados.
7. Fumar en aquellos lugares y espacios de trabajo no habilitados para tal fin de conformidad a la ley.
8. Otras prohibiciones relacionadas con los riesgos específicos existentes en la entidad empleadora.

En este mismo capítulo se mencionarán todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.

**Artículo 61.-** Sanciones. El Reglamento Interno contemplará sanciones a las personas trabajadoras que infrinjan sus disposiciones, previa instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario. Las sanciones consistirán en amonestaciones escritas o multas en dinero, las que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda de conformidad a lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

## Párrafo 6

### De los Mapas de Riesgos

**Artículo 62.-** Exigibilidad, contenido y visibilidad de los mapas. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de este reglamento, las entidades empleadoras deberán mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras. Estos mapas deberán considerar como mínimo:

1. Un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
2. Indicar, a través de símbolos, los principales riesgos existentes en el lugar de trabajo conforme sean determinados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La actualización de los mapas de riesgos deberá efectuarse cada vez que cambie la referida matriz.

Los mapas de riesgos deberán estar disponibles para las personas trabajadoras en sitios visibles de cada lugar de trabajo.

La metodología para la elaboración de los mapas de riesgos se regirá por una guía que al efecto dicte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante una resolución.

**Artículo 63.-** Entidades habilitadas para brindar asistencia técnica en la confección de los mapas. Los mapas de riesgos podrán ser elaborados con la asistencia técnica del Departamento de Prevención de Riesgos u otra entidad especializada y con la participación del Comité Paritario. En aquellas entidades empleadoras que no tengan Departamento de Prevención de Riesgos, el empleador podrá solicitar

la asistencia técnica al organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 para realizarlo.

Si la entidad empleadora no cuenta con Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá participar junto a ella en el proceso de confección del mapa.

## TÍTULO IV

### GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS DE MENOR TAMAÑO

**Artículo 64.-** Sistema de Gestión para las entidades empleadoras de hasta veinticinco personas trabajadoras. Para efectos de dar cumplimiento a las disposiciones del presente reglamento, se establecen los siguientes elementos mínimos que las entidades empleadoras que ocupen hasta veinticinco personas trabajadoras deben considerar para la gestión de los riesgos laborales y la asistencia técnica que deben otorgar los organismos administradores:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo. Se debe establecer el compromiso de la entidad empleadora con la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia y la mejora continua.

2. Evaluación. Para identificar y evaluar sus condiciones ambientales, psicosociales y ergonómicas y el cumplimiento normativo, el organismo administrador de la ley N° 16.744 deberá poner a disposición de la entidad empleadora, uno o más instrumentos de autoevaluación que permitan identificar los peligros presentes en los puestos de trabajo.

Para la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la entidad empleadora deberá considerar los resultados de los instrumentos de autoevaluación, y podrá utilizar el formato de matriz que el respectivo organismo administrador le proporcione.

La matriz señalada deberá ser revisada anualmente o cada vez que cambien las condiciones de trabajo, ocurra un accidente del trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional, o se genere una situación de riesgo grave e inminente.

3. Programa de trabajo preventivo. Una vez confeccionada la matriz, la entidad empleadora deberá elaborar el programa preventivo, de acuerdo con la pauta base que le proporcione

su organismo administrador, incorporando las medidas preventivas que se deben adoptar para el control de los riesgos y las acciones que se deben considerar para su implementación. El programa preventivo deberá contener como mínimo:

- a) Peligros y riesgos identificados en el puesto de trabajo específico.
- b) Las medidas preventivas y correctivas, con precisión de las inmediatas.
- c) Plazos de ejecución.
- d) Responsables.
- e) Obligaciones de la persona trabajadora en su implementación.
- f) Medidas y periodicidad de control de la implementación de las medidas preventivas o correctivas.
- g) Periodicidad de las capacitaciones exigidas por el artículo 16 de este reglamento.

4. Asistencia técnica de los organismos administradores. Los organismos administradores de la ley N° 16.744 deberán otorgar asistencia técnica permanente a las entidades empleadoras que regula este Título.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones a los organismos administradores sobre el contenido del instrumento de autoevaluación, de la matriz y del programa de trabajo preventivo, sobre la oportunidad y mecanismo para su remisión a las entidades empleadoras y la asistencia técnica que deban proporcionarles.

**Artículo 65.-** Encargado de la prevención de riesgos laborales en las empresas de hasta cien personas trabajadoras. Los representantes legales de las entidades empleadoras de hasta cien personas trabajadoras deberán solicitar a su respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, que los capaciten personalmente o a quienes estos designen en materias de gestión de riesgos, considerando los contenidos mínimos que instruya la Superintendencia de Seguridad Social.

La entidad empleadora podrá disponer que la persona capacitada en prevención de riesgos laborales colabore en el cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente reglamento.

**Artículo 66.-** Delegado de seguridad y salud en el trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras y siempre que en tales faenas no funcione un Comité Paritario, se deberá elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia



de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función será participar en la implementación del instrumento preventivo a que se refiere el artículo 64 y demás intervenciones que señala este reglamento, para lo cual la entidad empleadora deberá proporcionar al Delegado, en lo que corresponda, las facilidades a que se refiere el artículo 37 de este reglamento.

Las funciones del Delegado se extenderán por el plazo de hasta dos años contados desde la fecha de su elección, la que se efectuará mediante asamblea de las personas trabajadoras que presten servicios en el respectivo lugar de trabajo o faena, debiendo levantarse un acta de lo ocurrido que deberá cumplir, en lo que resulte aplicable, con lo dispuesto en el artículo 33 inciso primero de este reglamento.

La entidad empleadora deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para la realización de esta elección.

## TÍTULO V

### **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**

#### Párrafo 1

De la vigilancia del ambiente y de la salud de las personas trabajadoras

**Artículo 67.-** Vigilancia del ambiente, de la salud de las personas trabajadoras y los exámenes ocupacionales. Si en un lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la respectiva entidad empleadora deberá evaluar, en conformidad al artículo 7 de este reglamento, dicho riesgo y de acuerdo a sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744.

Asimismo, el organismo administrador deberá incorporar a las entidades empleadoras a los respectivos programas de vigilancia, cuando diagnostique una enfermedad profesional o dispongan de antecedentes que evidencian la existencia de

factores de riesgos que así lo ameriten.

Sin perjuicio de lo anterior, el organismo administrador o la empresa con administración delegada, según los casos, resolverá acerca de la incorporación a los programas de vigilancia solicitada por la entidad empleadora por iniciativa propia o a requerimiento de los Comités Paritarios o del organismo fiscalizador.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones a los organismos administradores para la adecuada implementación de estos programas de vigilancia.

La entidad empleadora deberá gestionar la vigilancia de la salud, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo. Para tales efectos deberá solicitar al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas a los agentes o los factores que puedan causar daño o cuando se diagnostique una enfermedad profesional. Asimismo, deberá guardar reserva de los datos sensibles relacionados con el estado de salud de las personas trabajadoras, de los que pueda tomar conocimiento en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

Por su parte, los organismos administradores deberán realizar las evaluaciones ocupacionales de salud establecidas en los protocolos del Ministerio de Salud y, en su defecto, las que esos organismos determinen, para evaluar si la exposición a factores de riesgo o las condiciones laborales específicas a las que se expondrán las personas trabajadoras evaluadas, las hacen más susceptibles a sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Los organismos administradores deberán remitir al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la ley N°16.395, la información relativa a los programas de vigilancia del ambiente y de la salud de las personas trabajadoras.

**Artículo 68.-** Citación para exámenes médicos. Las personas trabajadoras que sean citadas para exámenes de control por los organismos administradores deberán ser autorizadas por su entidad empleadora para su asistencia. El tiempo que empleen en dichos exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

## Párrafo 2

### Del traslado del puesto de trabajo y prescripción de medidas

**Artículo 69.-** Traslado y adecuación de los puestos de trabajo. En caso de que las personas trabajadoras sean afectadas por una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá prescribir a la

entidad empleadora y las empresas con administración delegada disponer el traslado de estas personas a un puesto en donde no estén expuestas al riesgo que dio origen a dicha enfermedad, sin que esta medida le pueda significar a la persona trabajadora involucrada un detrimento de sus remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá implementar las medidas prescritas por el organismo administrador que sean necesarias para el control del riesgo. En el caso de que las adecuaciones realizadas en el puesto de trabajo impliquen la eliminación o el control del riesgo, la persona trabajadora se podrá reintegrar a ese puesto de trabajo.

**Artículo 70.-** Prescripción de medidas. Las entidades empleadoras deberán implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo que les ordenen los organismos fiscalizadores competentes de conformidad a la ley, como las que les prescriba el respectivo organismo administrador. De igual forma, deberán cumplir las medidas que hayan sido indicadas por el Departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 de la ley N° 16.744. Su incumplimiento podrá ser sancionado conforme al artículo 16 de la citada ley, con el recargo de su cotización adicional, sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones que procedan.

Las medidas de prevención acordadas por los Comités Paritarios, los Departamentos de Prevención de Riesgos o prescritas por los organismos administradores, según sea el caso, podrán ser objeto de reclamación, de conformidad a los artículos 66 inciso quinto y 77 inciso tercero de la ley N° 16.744, respectivamente.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, impartir instrucciones a los organismos administradores sobre la forma y condiciones en que deben efectuarse las prescripciones y las verificaciones de su cumplimiento.

### Párrafo 3

**De la investigación de las causas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**

**Artículo 71.-** Investigación de las causas de los siniestros laborales. Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del

trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la entidad empleadora deberá investigar, con enfoque de género y promoviendo la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

Para tal efecto, se deberá emplear la metodología de investigación que indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

#### Párrafo 4

#### Del registro de la actividad preventiva y de los indicadores de gestión

**Artículo 72.-** Registro documental de la actividad preventiva. La entidad empleadora deberá registrar y respaldar de forma documental y fidedigna toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe de conformidad con este reglamento y mantenerla, preferentemente en formato electrónico, a disposición de la entidad fiscalizadora respectiva y del organismo administrador que corresponda.

El organismo administrador deberá poner a disposición de la entidad empleadora un sistema de información para dicho registro, conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

**Artículo 73.-** Registro y estadísticas de seguridad y salud de la entidad empleadora. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, los Departamentos de Prevención de Riesgos de las entidades empleadoras estarán obligados a llevar como mínimo los siguientes registros sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales:

1. Registro de todos los incidentes o sucesos peligrosos que ocurran en los lugares de trabajo, debiendo indicar, a lo menos, el lugar, fecha y hora de su ocurrencia; los nombres de las personas involucradas; una breve descripción del incidente o suceso; la identificación de sus causas; y las acciones correctivas recomendadas para prevenir la recurrencia de cualquier incidente similar.

2. Registro de todos los accidentes del trabajo, de tra-  
yecto y enfermedades profesionales, indicando, al menos, la  
fecha del accidente o de la calificación de la enfermedad, nom-  
bre y sexo de la persona accidentada o con una enfermedad  
profesional, lugar y descripción del accidente y el relato de los  
hechos.

3. Registro actualizado de las personas trabajadoras en  
vigilancia de la salud en el respectivo organismo administrador  
de la ley N° 16.744, el que deberá indicar el nombre de la persona,  
función, tipo de vigilancia médica, fechas en que se le han reali-  
zado los exámenes o chequeos médicos.

Los registros a que se refiere el inciso precedente deberán  
llevarse con resguardo a la información de carácter sensible o con-  
fidencial de las personas trabajadoras o personas involucradas.

Además, los referidos Departamentos deberán determinar  
y mantener registro de los siguientes indicadores:

1. Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo,  
que corresponde al número de accidentados por cada cien per-  
sonas trabajadoras en un período que se defina que no puede  
ser superior a un año calendario. Para calcular dicha tasa, se  
dividirá el número de accidentes del trabajo ocurridos en el  
periodo definido por el total de personas trabajadoras de la  
entidad empleadora del mismo período, debiendo el resultado  
multiplicarse por cien.

2. Tasa mensual de frecuencia, que corresponde al  
número de lesionados por millón de horas trabajadas por todas  
las personas trabajadoras de la entidad empleadora en el período  
considerado.

3. Tasa semestral de gravedad, que es el número de días  
de ausencia laboral de los lesionados por cada millón de horas  
trabajadas por el total de personas trabajadoras en el período  
considerado. Al tiempo de ausencia al trabajo deberá agregarse  
el número de días necesarios de acuerdo con las tablas interna-  
cionales para valorar las incapacidades permanentes y muertes  
que señale el Instituto de Salud Pública.

Se incluirán en las tasas de frecuencia y de gravedad, los  
lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a  
una jornada normal.

**Artículo 74.-** Desagregación por sexo. Para efectos del artículo precedente, la entidad empleadora deberá considerar la perspectiva de género, estableciendo registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes o factores de riesgos laborales, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y las personas trabajadoras sujetas a vigilancia de la salud.

**Artículo 75.-** Estadísticas de accidentes del trabajo para entidades empleadoras no obligadas a contar con Departamento de Prevención de Riesgos. Las entidades empleadoras que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos 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, indicando, como mínimo, el nombre de la persona accidentada o diagnosticada con una enfermedad profesional, sexo, lugar y descripción del accidente y el relato de los hechos.

## **TÍTULO VI**

### **ASISTENCIA TÉCNICA DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO DE LA LEY N°16.744**

**Artículo 76.-** Deberes de los organismos administradores. Los organismos administradores deberán desarrollar actividades permanentes en prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Para este efecto, deberán contar con una organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención de riesgos dirigidas a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, debiendo disponer de suficiente personal especializado en, al menos, las siguientes áreas: seguridad industrial, higiene en el trabajo, medicina del trabajo, ergonomía y psicología laboral; con el objeto de asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en las entidades empleadoras, considerando además las particularidades especiales en cada rubro y el tamaño de la empresa.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir instrucciones sobre la proporción media individual de entidades empleadoras por personal especializado, según el rubro o el tamaño de las empresas, que deberán cumplir para considerar que disponen de suficiente personal especializado.

Deberán, asimismo, de conformidad a las directrices que al efecto indique la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la Superintendencia de Seguridad Social, establecer Planes

de Prevención de Riesgos del Trabajo para dirigir y coordinar sus actividades preventivas; controlar su ejecución; evaluar la efectividad de las actividades realizadas; mantener los respectivos registros; e informar sobre la confección de estos Planes y su ejecución a la Autoridad Sanitaria o a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social y considerando lo establecido en el presente reglamento. En particular, el Plan de Prevención de Riesgos del Trabajo deberá al menos:

1. Proporcionar asistencia técnica a la entidad empleadora, a las personas trabajadoras y a sus representantes, así como a las personas trabajadoras independientes para la gestión de la prevención de los riesgos laborales, incluidos los accidentes de trayecto, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y por razón de género, y en la implementación de planes de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres de conformidad a este reglamento.

2. Otorgar asistencia técnica a la entidad empleadora en la metodología de investigación de las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como en los procedimientos de investigación y adopción de medidas en caso de violencia y acoso en los términos de la letra j) del artículo 58 de este reglamento.

3. Efectuar la investigación de los accidentes del trabajo graves y fatales, e instruir las medidas preventivas y correctivas que correspondan, en la forma y las condiciones que determine la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general.

4. Proporcionar la asistencia técnica que soliciten las entidades empleadoras para la elaboración de los mapas de riesgos y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para efectuar la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos y para el programa de trabajo preventivo.

5. Capacitar en prevención de riesgos laborales a las personas trabajadoras de las entidades empleadoras y a las personas trabajadoras independientes que lo soliciten.

6. Proporcionar cursos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidos a los integrantes de los Comités Paritarios, Delegados de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a la persona encargada de dar apoyo a las actividades en prevención de riesgos laborales en las empresas de hasta veinticinco personas trabajadoras. La Superintendencia de Seguridad

Social deberá, mediante una norma de carácter general, establecer los contenidos mínimos, estructura y metodología que deberán cumplir dichos cursos.

7. Efectuar la vigilancia de los riesgos en los ambientes de trabajo y de la salud de las personas trabajadoras conforme a los protocolos del Ministerio de Salud, de acuerdo a lo indicado en este reglamento.

8. Respecto de las entidades empleadoras de hasta veinticinco personas trabajadoras, deberán proporcionarles un mecanismo simplificado para la elaboración de la matriz de identificación de peligros y autoevaluación de sus riesgos, y una pauta base para la confección del programa de trabajo preventivo.

9. Remitir al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la ley N°16.395, la información asociada a las actividades de prevención de riesgos, de acuerdo a las instrucciones que para estos efectos imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

10. Poner a disposición de sus entidades empleadoras una plataforma para el registro de los incidentes con potencial de daño señalado en el artículo 73 numeral 1 del presente reglamento. Estos organismos deberán disponer y/o entregar acceso a esta plataforma a la Superintendencia de Seguridad Social en la forma que esta instruya.

11. La Superintendencia de Seguridad Social podrá instruir nuevas asistencias técnicas de acuerdo con riesgos emergentes que puedan afectar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de estas obligaciones, los organismos administradores deberán incorporar la perspectiva de género, de inclusión laboral de personas con discapacidad y de cuidado de personas trabajadoras especialmente sensibles en la asistencia técnica que otorgan a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, considerando en los procesos de evaluación de riesgos y de prescripción de medidas, las diferencias y las necesidades específicas de hombres y mujeres.

## **TÍTULO FINAL**

### **FISCALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA, VIGENCIA DEL REGLAMENTO Y DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 77.-** Fiscalización del cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo. La inspección, fiscalización y sanción a las infracciones o incumplimientos del presente reglamento ocurridas en los lugares de trabajo, serán efectuadas por las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y la Dirección del Trabajo, de acuerdo con sus competencias legales, y sin perjuicio de las facultades de la Superinten-



dencia de Seguridad Social.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 65 de la ley N° 16.744, corresponderá a la Autoridad Sanitaria respectiva la fiscalización de la calidad de las actividades de prevención de riesgos que realicen los organismos administradores.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá exclusivamente a la Dirección del Trabajo el control 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.

Respecto de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que deban funcionar en las entidades empleadoras del sector público, de conformidad con el inciso primero del artículo 1 y el artículo 6 de la ley N° 19.345, se aplicarán las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento, siempre que las mismas no fueren contrarias a las normas legales que rigen el funcionamiento de estos servicios públicos. Con todo, las menciones que el referido párrafo 3 hace a la Dirección del Trabajo, se entenderán hechas a la Superintendencia de Seguridad Social, en la medida que esta remisión sea compatible con las competencias de este organismo de acuerdo con la ley y sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República.

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

**Artículo primero transitorio.** El presente decreto entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, las normas establecidas en el artículo 29 del presente reglamento solo serán aplicables a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se constituyan o deban renovarse a contar de su vigencia.

Las personas que a la fecha de publicación del presente reglamento se encuentren prestando servicios como expertas en prevención de riesgos en una entidad empleadora, en los términos y condiciones establecidas en los artículos 10 y 11 del decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mantendrán tales calidades durante la vigencia de este decreto, mientras ejecuten dichos servicios.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero, las instrucciones que deba dictar la Superintendencia de Seguridad

Social, en virtud de este reglamento, podrán ser expedidas desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo segundo transitorio.** Las referencias que las normas legales o reglamentarias hagan a una o más de las disposiciones del decreto supremo N° 40 y del decreto supremo N° 54, de 1969, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se entenderán hechas a las disposiciones del presente decreto supremo.

**Artículo tercero transitorio.** Mientras no se dicten las guías para la capacitación de las personas trabajadoras en prevención de los riesgos laborales y para la elaboración de los mapas de riesgos, indicadas en los artículos 16 inciso final y 62 inciso final de este reglamento, corresponderá a la entidad empleadora establecer las metodologías que utilizará para verificar la comprensión adquirida por las personas trabajadoras en las capacitaciones y para la elaboración de los mapas de riesgos, pudiendo al efecto solicitar la asistencia técnica al organismo administrador.

**Artículo cuarto transitorio.** Mientras la Superintendencia de Seguridad Social no establezca una proporción general o diferenciada por rubro o tamaño de empresa, se entenderá que los organismos administradores disponen de suficiente personal especializado, para efectos de lo dispuesto en el artículo 76 de este reglamento, cuando les corresponda una proporción promedio individual no superior a 80 empresas.

**Artículo Segundo.-** Derógase el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales y el decreto supremo N° 54, de 1969, del mismo Ministerio, que aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- GABRIEL BORIC FONT, Presidente de la República.- Jeannette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Ximena Aguilera Sanhueza, Ministra de Salud.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.





---

## **DECRETO SUPREMO 44**

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