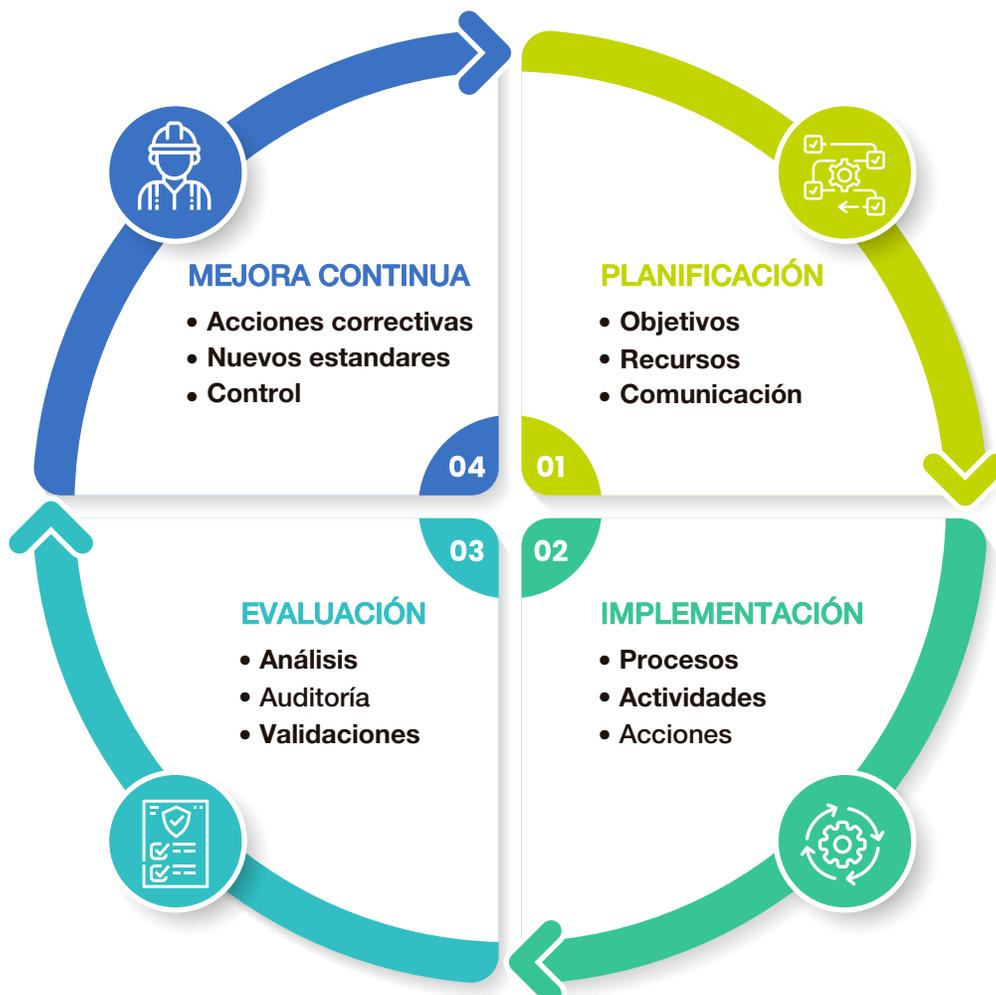


Ficha de Apoyo Preventivo Sistemas de Gestión y DTO N° 44/2024



1 | Introducción

Un Sistema de Gestión es un marco estructurado de políticas, procesos y procedimientos que se interrelacionan, permitiendo a una organización cumplir con sus objetivos de manera consistente y eficiente. Estos sistemas abordan aspectos clave de la organización en cualquier ámbito (como la calidad, seguridad laboral, ambiental, entre otras) y se basan en la mejora continua, buscando asegurar la sostenibilidad y resiliencia de la organización en el tiempo. Esquemáticamente se presenta de la siguiente forma:



En el marco del DTO N° 44/2024 (Art. 22), se exige que las entidades empleadoras deben implementar un SGSST, sin perjuicio de lo indicado en el Art. 66 bis de la Ley 16.744⁽¹⁾ y su reglamentación.

Además de lo anterior, en el art. 64 del mismo reglamento, se establecen los elementos mínimos del SGSST que deben implementar los empleadores que cuenten con hasta 25 personas.

Componentes de los SGSST

Independiente del tamaño de la entidad empleadora, el Sistema de Gestión debe considerar la organización, planificación, aplicación de acciones preventivas, evaluaciones y controles, y la mejora continua de la SST, con enfoque de género y con el siguiente detalle:

Para empleadores con 26 o más personas (Art. 22)	Para empleadores de hasta 25 personas (Art. 64) ²
<ol style="list-style-type: none"> Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el marco rector que define las directrices y compromisos de la organización en materia de prevención de riesgos, explicitando lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso de proteger la vida y salud de las personas trabajadoras. ● Cumplimiento a la normativa aplicable en la materia. ● Participación de CPHS y todos los actores de la organización en materias de SST. ● Promoción de formas de diálogo y propuestas de mejora continua. Estructura organizacional: Define cómo se organiza la entidad empleadora para gestionar la prevención de riesgos. Establece las funciones, interacciones y responsabilidades en todos los niveles jerárquicos incluyendo CPHS, Deptos. PRP y de las personas trabajadoras. Diagnóstico, planificación y programación de la actividad preventiva: A partir de la normativa vigente y en la Matriz IPER que permita priorizar las acciones a seguir. El programa deberá ser aprobado por el representante legal y dado a conocer a toda la organización y, en su caso, a las demás entidades empleadoras que compartan su mismo centro de trabajo. Evaluación o auditoría periódica: Corresponde a la revisión regular del desempeño del SGSST. Promoción de mejoras continuas o correctivas: Implica la implementación de mecanismos para asegurar que esté cumpliendo con sus objetivos y que las medidas implementadas sean efectivas. 	<ol style="list-style-type: none"> Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Siendo la definición de los compromisos en materias de prevención de riesgos, debe contener como mínimo: <ul style="list-style-type: none"> ● Protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. ● Cumplimiento de la normativa aplicable en la materia. ● Mejora continua. Evaluación: A través de herramientas de autoevaluación que permitan identificar y evaluar las condiciones ambientales, psicosociales, ergonómicas y de cumplimiento normativo en el lugar de trabajo. Con estos resultados la entidad empleadora debe elaborar la Matriz IPER, que será revisada al menos una vez al año o cuando se produzcan cambios significativos en el entorno laboral. Programa de Trabajo Preventivo: Basado en la Matriz IPER, la entidad empleadora debe desarrollar un programa preventivo que detalle las medidas a implementar para controlar los riesgos identificados. Este programa debe incluir como mínimo: <ol style="list-style-type: none"> a. Peligros y riesgos en el puesto de trabajo específico. b. Medidas preventivas y correctivas. c. Plazos de ejecución. d. Responsables. e. Obligaciones de las personas trabajadoras. f. Medidas y periodicidad de los controles en la implementación. g. Periodicidad de las capacitaciones requeridas en el Art. 16 del DTO 44/2024³

Referencia:

- Ministerio del trabajo y previsión social (1969). Ley 16.744 Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Ministerio del trabajo y previsión social (2024). DTO 44 Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

(1) Artículo 66° Bis.- "Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores..."

(2) Con la asistencia técnica permanente del Organismos Administradores de Ley.

(3) Capacitaciones requeridas en el art. 16: a) Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores, b) Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, c) Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, d) Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora de conformidad al seguro de la ley N° 16.744, e) Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora, f) Señalética en los lugares de trabajo, g) Prevención de riesgos de incendio.