



Preguntas Frecuentes DS N°44

Reglamento sobre la gestión preventiva
de los riesgos laborales para un entorno
de trabajo seguro y saludable

Versión N°1, Febrero 2025

ÍNDICE

I. GESTIÓN PREVENTIVA EN LOS LUGARES DE TRABAJO	3
i. Matriz de Riesgos y Mapas de Riesgos	3
ii. Enfoque de Género y Segregación por Sexo.....	4
iii. Programa de Trabajo Preventivo	6
iv. Capacitación SST.....	7
II. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA.....	8
i. Departamentos de Prevención de Riesgos	8
ii. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	10
iii. Encargado de Prevención y Delegado SST	11
iv. Informar los Riesgos Laborales	12
v. Reglamento Interno	13
III. 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.....	13
i. Registro documental de la actividad preventiva.	13
ii. Registro de Incidentes y Sucesos Peligrosos.....	14
iii. Investigación de Accidentes y Metodología	14
IV. OTROS ASPECTOS DEL DECRETO SUPREMO N°44	15

I. GESTIÓN PREVENTIVA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

i. Matriz de Riesgos y Mapas de Riesgos

1. ¿Qué formato o estándar debe usarse para la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER)? ¿Existe una guía técnica oficial?

No se especifica un formato único. Sin embargo, se indican los elementos mínimos que debe considerar la matriz de riesgos, entre los cuales se encuentran:

- ✓ Confeccionar una matriz de IPER que considere los procesos, tareas y puestos de trabajo.
- ✓ Identificar tanto a hombres como a mujeres en los puestos de trabajo.
- ✓ Identificar factores de riesgo ergonómicos, psicosociales, violencia y acoso laboral, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Evaluar la magnitud de riesgos de manera cuantitativa ($MR = P \times C$).

2. ¿Existe una guía técnica oficial?

Tal como lo indica el Decreto, en su artículo 7, es el Instituto de Salud Pública - ISP, quien define la metodología de confección de la matriz, a través de la Guía para la Identificación y Evaluación de riesgos en los lugares de trabajo (resolución exenta N°668 de fecha 24 de enero de 2025).

3. ¿Cómo debemos diseñar la matriz de riesgos para incluir la perspectiva de género y a las personas especialmente sensibles? ¿Se realiza una matriz por separado para cada grupo o se agregan como columnas nuevas?

La matriz será un formato único para realizar el proceso IPER de cualquier fuente de peligro. Al identificar peligros y evaluar riesgos, deben considerarse aspectos como género, discapacidad, adultos mayores y embarazadas.

Estos aspectos deben incluirse en la descripción de los peligros y en las medidas de control específicas para cada situación, complementando esta información en la descripción de la tarea.

Mutual de Seguridad, ya dispuso el formato de MIPER de acuerdo con la metodología que señala la Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos de Seguridad en los Lugares de Trabajo, actualizada por el Departamento de Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile.

4. ¿Con qué frecuencia debe revisarse o actualizarse la Matriz IPER?

La matriz debe ser revisada al menos una vez al año o cuando ocurran cambios en las condiciones laborales que puedan representar un riesgo adicional para los trabajadores, se produzca un accidente de trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o surja una situación de riesgo grave e inminente.

5. ¿Cómo se relaciona la matriz de riesgos con vulnerabilidades en emergencias y personas especialmente sensibles?

La matriz de riesgos debe considerar los factores de riesgo de cada puesto de trabajo, identificando cualquier fuente, situación, condición o entorno *con potencial de causar lesiones o afectar la salud de los trabajadores*. Se debe tener en cuenta las características específicas de las personas expuestas al riesgo. En función de esto, las medidas de control deberán establecer la aplicación de un protocolo para personas sensibles o un Plan de Gestión de Riesgos de Desastres. Para determinar si un trabajador es especialmente sensible, la entidad empleadora debe considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida una situación de discapacidad o condición específica según el numeral 23 del artículo 2 del reglamento DS44.

6. ¿Se debe implementar un formato específico para mapas de riesgos?

De acuerdo a lo instruido en el Decreto, la Subsecretaría de Previsión Social durante el mes de enero actualizó la Guía Técnica sobre la materia, emitiendo el documento *“Guía para la elaboración de Mapas de Riesgos Laborales al interior de las entidades empleadoras”*, la cual describe la metodología para su elaboración, establece los niveles de riesgo existentes y la Simbología estandarizada de los riesgos.

ii. Enfoque de Género y Segregación por Sexo

1. ¿Qué entendemos por enfoque de género y segregación por sexo?

Enfoque de género: forma parte de los principios del Decreto e implica reconocer que las condiciones laborales afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres y requiere que las medidas preventivas sean adaptadas para abordar estas diferencias. Este enfoque está explícitamente mencionado en el Artículo 3, numeral 2, que insta a las entidades empleadoras a integrar el enfoque de género en la planificación, implementación y evaluación de actividades preventivas.

Segregación por sexo: implica desglosar los datos o actividades por categorías de sexo, generalmente "hombre" y "mujer", con el fin de identificar desigualdades y diseñar estrategias específicas para abordarlas. Permite además identificar necesidades específicas según el género, como factores de riesgo relacionados con el embarazo, lactancia o ciertas exposiciones laborales.

2. ¿Para qué y cómo se aplican los conceptos de Enfoque de Género y Segregación por Sexo en el contexto del DS 44?

Este enfoque implica reconocer que las condiciones laborales y los riesgos pueden afectar de manera diferenciada a trabajadores de distintos géneros, por lo que las medidas preventivas deben adaptarse para abordar estas diferencias y garantizar la equidad. En la vigilancia del ambiente de trabajo y la investigación de accidentes y enfermedades profesionales, se recomienda desagregar datos por sexo para identificar patrones específicos y diseñar

políticas efectivas de prevención. Adicionalmente, se deben considerar aspectos de género en capacitaciones, inducciones y matrices de riesgo.

3. En la matriz de riesgos, ¿se debe segregar por sexo y considerar también la identidad de género?

Sí, la matriz de riesgos debería contemplar tanto la segregación por sexo como la identidad de género. Esto permite identificar riesgos diferenciados que podrían afectar a personas de diferentes géneros de manera específica. Ejemplo: periodos de lactancia, pre y posnatal, MMC (manejo manual de carga), evaluación de puestos de trabajo, ergonomía. Se deben adaptar los programas preventivos a las necesidades específicas de cada género.

4. ¿Cómo se implementaría esto?

Al identificar peligros y evaluar riesgos, se deben considerar factores como roles de trabajo específicos, exposición diferenciada a riesgos físicos y psicológicos, y situaciones particulares como el embarazo o acoso por razones de género. Una forma es incorporar a la identificación de peligros el enfoque de género y diferenciar las medidas de control, según riesgos específicos asociados con el género y otro tipo de identidad. Además, se pueden incluir medidas preventivas adaptadas a cada caso. Por ejemplo, riesgos químicos en mujeres embarazadas o condiciones ergonómicas que puedan impactar más a un género en particular. Otra opción sería en la descripción de la tarea.

5. Respecto a los registros estadísticos, ¿deberíamos incluir categorías como “otro” además de “hombre” y “mujer”? Si es así, ¿se adaptará la DIAT (Mutual) para incluir esta opción?

No se identifican menciones explícitas o medidas específicas que aborden identidades no binarias o categorías de género fuera del binario tradicional (no se indica la incorporación de otra clasificación). En caso de requerir la DIAT adaptaciones esto deberá ser indicado por la Superintendencia de Seguridad Social para garantizar la compatibilidad de los registros con esta ampliación.

6. ¿Cómo se incorpora el enfoque de género en documentos como la MIPER, inducciones y capacitaciones?

- a. MIPER (Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos): incorporar un análisis diferenciado por género en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos. Considerar, por ejemplo, riesgos específicos que afecten a mujeres embarazadas o posibles situaciones de acoso por razones de género. Una forma es incorporar a la descripción de peligros el enfoque de género y diferenciar las medidas de control, según riesgos específicos asociados con el género y otro tipo de identidad. Además, se pueden incluir medidas preventivas adaptadas a cada caso.

- b. Inducciones: las inducciones deben incluir información sobre políticas de prevención con enfoque de género, igualdad de trato y mecanismos para denunciar acoso o discriminación por razones de género.
- c. Capacitaciones: diseñar programas que aborden riesgos laborales con un enfoque inclusivo, incluir temas relacionados con acoso laboral, violencia de género y medidas específicas para proteger a personas especialmente sensibles.

7. En la práctica, ¿cómo debemos aplicar la perspectiva de género para cumplir con este decreto?

- a. Desagregar datos en todos los procesos de gestión preventiva con perspectiva de género.
- b. Recabar información estadística segregada por género.
- c. Actualizar la documentación (matrices IPER, registros de accidentes, procedimientos, manuales, entre otros) para incluir referencias explícitas al enfoque de género.
- d. Capacitar periódicamente al personal en temas de igualdad de género y prevención de violencia y acoso.
- e. Implementar políticas que aborden los riesgos diferenciados y situaciones específicas relacionadas con el género.
- f. Evaluar y monitorear continuamente la efectividad de las medidas aplicadas, asegurando que no haya discriminación por género y que se garantice un ambiente laboral inclusivo y seguro para todos.

iii. Programa de Trabajo Preventivo

1. ¿Qué requisitos debe cumplir el Programa de Trabajo Preventivo?

Según el DS44 en su Artículo 3, dentro de los principios de la gestión preventiva, se espera que en las entidades empleadoras se observe el compromiso y la participación, lo que 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.

El programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora deberá constar por escrito y ser aprobado por su representante legal, entendiéndose como la máxima autoridad de la entidad empleadora, indicando la fecha de su aprobación y de sus modificaciones, cuando corresponda.

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; además de generar y respaldar toda la documentación vinculada a esta gestión dejándola disponible para el organismo administrador de la ley y las entidades fiscalizadoras.

iv. Capacitación SST

- 1. ¿La capacitación obligatoria para las personas trabajadoras de 8 horas debe realizarse en una sola jornada o puede dividirse en sesiones más pequeñas?**

Las capacitaciones podrán realizarse a través de actividades independientes o integrados, cuya duración, considerando el total de ellas, **debe ser de al menos 8 horas**.

- 2. Los trabajadores nuevos, ¿deben realizar esta capacitación al momento de ingresar o hay un plazo definido?**

Esta capacitación debe estar dentro de la periodicidad que establezca el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora. Tener en consideración que la vigencia es de 2 años.

- 3. Para los trabajadores antiguos, ¿deben completar las 8 horas dentro de los dos años estipulados?**

De acuerdo con consulta precedente, el curso es obligatorio para todas las personas trabajadoras, sin hacer distinción entre “nuevos” y “antiguos”.

- 4. ¿Ya está disponible la guía técnica para la implementación de las capacitaciones?**

A la fecha aún no se promulga la 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 y 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.

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.

- 5. ¿Se pueden incorporar contenidos adicionales en esta capacitación de 8 horas, como temas de bienestar o enfoque de género?**

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 en 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.

Los temas complementarios, que resulten de interés para la entidad empleadora podrán ser incluidos en la Obligación de Informar los Riesgos Laborales o en otras instancias de

formación que defina el Programa de Trabajo en Prevención de Riesgos Laborales que indica el Art. 8 del Decreto 44.

En el art. 16° del DS44, se indica que las capacitaciones deben considerar el enfoque de género y el contenido mínimo a considerar:

- 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, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
- 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 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.
- 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, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

II. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA PREVENTIVA

i. Departamentos de Prevención de Riesgos

1. ¿Cuáles son las exigencias y requisitos que establece el Decreto Supremo N°44 respecto a los Departamentos de Prevención de Riesgos?

Según el DS44, la entidad empleadora, independiente de la modalidad de trabajo, si es presencial, mixta o remota, tiene más de 100 personas trabajadoras, debe tener Departamento de Prevención de Riesgos, el cual debe estar dirigido por un experto de una de las dos categorías (Profesional o Técnico) según el tamaño de la entidad empleadora y la importancia de sus riesgos definidos en 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

Preguntas Frecuentes DS N°44:
“Reglamento sobre la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable”

Además, la contratación del experto es a tiempo completo o parcial de acuerdo a la siguiente tabla:

TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO (DIAS A LA SEMANA)				
N° personas trabajadoras	Cotización Genérica			
	0% o 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.

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.

Para el caso de entidad empleadora, que cuenta con hasta 100 personas trabajadoras, ésta debe designar a un encargado en materia de Gestión del Riesgo, el cual debe ser capacitado por el Organismo Administrador de la Ley 16744 en la materia.

Adicionalmente, el DS 44 en su Artículo 23 establece que, 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.

El Artículo 66 señala que 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.

Es decir, independiente de la presencia en la entidad empleadora de un Departamento en prevención de riesgos o un encargado en materia de Gestión del Riesgo, si la entidad empleadora posee lugares de trabajo o faena con 10 a 25 trabajadores, deberá contar con el rol de Delegado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y si dichos lugares de trabajo o faena superan las 25 personas trabajadoras, deberá contar con el CPHS.

ii. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

1. Respecto a los cambios en los CPHS, donde se exige la perspectiva de género ¿qué sucede si no se puede cumplir con esta norma? ¿Habrán sanciones?

El artículo 29 de, DS44, indica que “cuando en la elección de las personas trabajadoras no resulten electas como titulares, al menos un trabajador y una trabajadora, será considerado como integrante titular el trabajador o trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente votación. Por otra parte, el artículo 31 establece que la entidad empleadora deberá observar en la designación de sus representantes, un criterio similar al de participación equitativa de las personas trabajadoras. Si bien es cierto, el Decreto no señala de manera explícita si este aspecto será sancionable, el Artículo 34 indica: “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.”, por lo cual la entidad empleadora podrá consultar formalmente sobre el actuar cada vez que ocurra esta situación.

2. ¿Habrán modificaciones en los Comités Paritarios según el DS 54, considerando también la funcionalidad del DS 76?

El DS 76 no sufrió modificaciones. Las principales modificaciones que sufrió el DS 54, y que a partir de febrero 2025 estarán contenidas son:

- a. Posibilidad de votación electrónica de los representantes de las personas trabajadoras.
- b. Participación equitativa entre hombres y mujeres, tanto en los representantes de la entidad empleadora como en los representantes de las personas trabajadoras.
- c. Poder levantar candidaturas antes de la elección.
- d. Facilidades de la empresa en la votación de las personas trabajadoras en modo teletrabajo, trabajo a distancia.
- e. Opción de realizar el curso OPR hasta 6 meses desde la constitución.
- f. Al menos un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras deben asistir a un curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de 20 horas, durante su mandato (2 años).
- g. La entidad empleadora deberá dar facilidades al CPHS en cuanto a visitas del lugar del trabajo, libre acceso.
- h. La empresa deberá informar al CPHS sobre los accidentes del trabajo y acciones preventivas.
- i. La empresa deberá coordinar con el CPHS la implementación del programa de trabajo.
- j. La entidad empleadora deberá consultar al CPHS, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo.

- k. Se incluye que el CPHS también debe reunirse de manera extraordinaria cuando 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.
- l. Los miembros de empresas sobre 50 trabajadores podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por dos períodos consecutivos.
- m. Los miembros suplentes podrán ser invitados a las reuniones del CPHS.
- n. Se incluye en las funciones el asesorar en la correcta utilización de los elementos de protección.
- o. Se incluye en las funciones sobre vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención la revisión completa y acuciosa de máquinas, equipos, instalaciones, sistemas, procesos, procedimientos.
- p. Se incluye en las funciones el investigar incidentes peligrosos.
- q. El CPHS deberá ser informado sobre la MIPER de la empresa, artículo 7.
- r. El CPHS debe participar en la elaboración del Sistema de Gestión de la empresa, art 22.
- s. El Dpto. PRP (cuando deba existir) debe informar mensualmente por escrito al CPHS el avance de su programa de trabajo y medidas implementadas, artículo 52.
- t. El CPHS podrá participar en la revisión anual el RIOHS de la entidad empleadora, en el caso que no exista el depto. PRP, esto cambia a “deberá”, artículo 57.
- u. El CPHS deberá participar en la confección de los mapas de riegos, artículo 63.

El DS 76 indica en su artículo 15 que “la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena se regirá por lo dispuesto por el DS54, del Ministerio del Trabajo en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones y, dado que el Decreto supremo N°44 deroga el DS54, para los nuevos CPHS deberá darse cumplimiento a las indicaciones del cuerpo normativo vigente a partir de febrero de 2025.

iii. Encargado de Prevención y Delegado SST

1. El Delegado de SST, trabajador contratado para funciones específicas propias de la empresa, producción o administración ¿cómo cumple los principios del Decreto solo con 8 horas de capacitación, en empresas menores a 25 personas?

En todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras y siempre que en tales faenas no funcionare 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.

2. ¿Mutual ya está realizando las capacitaciones requeridas para el Delegado de SST y el Encargado de Prevención, según lineamientos de la SUSESO?

Respecto a las capacitaciones que señala el DS44, Mutual de Seguridad CChC, ya cuenta con la oferta de cursos disponibles. Los cursos streaming están disponibles en el calendario de cursos abiertos para el primer trimestre, cuya inscripción es a través de la página de Mutual accediendo con clave y contraseña del usuario. Si se requiere en formato presencial, debe solicitarse a través del experto asesor Mutual. Los cursos e-learning prontamente estarán disponible para autogestión de los adherentes. Adicionalmente, en el minisitio del DS44, se encuentra toda la información al respecto.

Cabe señalar que estos cursos, forman parte de las Asistencias Técnicas que el Decreto establece hacia los Organismos Administradores y son sin costo para nuestras empresas adherentes.

iv. Informar los Riesgos Laborales

1. Respecto a la obligación de informar los riesgos laborales, ¿cómo evoluciona en este DS44?

El proceso de obligación de informar los riesgos laborales cambia de nombre, quedando en el artículo 15 como *Información de los riesgos laborales*. En este artículo, 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. 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:

- a. Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - Espacio de trabajo.
 - Condiciones ambientales del puesto de trabajo.
 - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - Máquinas y herramientas de trabajo que se deberán emplear.
- b. Los riesgos a los que podrían estar expuestas y las respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos y las medidas derivadas de emergencias, catástrofes y desastres.

- c. Los procedimientos de trabajo seguro.
- d. Las características de los productos y sustancias que se manipularán, conforme se establezcan en la ficha técnica de seguridad del producto y de etiquetado.

v. Reglamento Interno

1. ¿El nuevo RIOHS solo será de seguridad o se mantiene la parte orden?

Según el DS44, en su Artículo 56, señala: 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. En esta exigencia no existe distinción en la cantidad de personas trabajadoras.

Por otra parte, las disposiciones del párrafo precedente, 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 (entidades empleadoras deberán tener un Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, en el caso que tengan 10 o más personas trabajadoras) , pudiendo ambos reglamentos refundirse, cuando corresponda, debiéndose, en cualquier caso, cumplir con las exigencias de ambas normativas.

En resumen, continúa la exigencia del Reglamento interno de orden, higiene y seguridad para entidades empleadoras de más de 10 personas trabajadoras y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad para toda entidad empleadora.

III. 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

i. Registro documental de la actividad preventiva.

1. ¿Qué plataforma dispondrá Mutual de Seguridad para que las entidades empleadoras registren la Gestión Preventiva?

La plataforma ya se encuentra disponible para nuestros adherentes en el portal de Mutual de Seguridad CChC, iniciando sesión con su clave y contraseña. En este nuevo espacio, la entidad empleadora deberá ir registrando la gestión preventiva, según la estructura definida por la Superintendencia de Seguridad social.

ii. Registro de Incidentes y Sucesos Peligrosos

1. Para el registro de incidentes o sucesos peligrosos, ¿existirá alguna tipificación específica para identificarlos?

Conforme al Artículo 2, numeral 5, del DS44, se define como incidente o suceso peligroso, 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 impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

A su vez, el reglamento indica aspectos mínimos a identificar:

- ✓ **Naturaleza del suceso:** tipo de evento y su capacidad para interrumpir las actividades laborales o causar daño potencial.
- ✓ **Ubicación:** identificación del lugar donde ocurrió.
- ✓ **Gravedad:** evaluación basada en el riesgo potencial o real para la seguridad y salud.
- ✓ **Causa principal:** identificación de circunstancias y análisis de las causas para evitar su repetición.
- ✓ **Personas involucradas:** datos de las personas trabajadoras afectadas

El Artículo 73 del Decreto, señala que al menos se debe identificar: lugar, fecha y hora de ocurrencia, nombres de las personas involucradas, breve descripción del incidente o suceso, identificación de las causas y acciones correctivas para prevenir la recurrencia de cualquier incidente similar.

2. ¿Contaremos con algún tipo de medio o plataforma para recopilar y registrar estos incidentes?

El Artículo 72 del DS44 establece que los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras, un sistema de información de registro para los incidentes y sucesos peligrosos. La plataforma ya se encuentra disponible para nuestros adherentes en el portal de Mutual de Seguridad CChC, iniciando sesión con su clave y contraseña.

iii. Investigación de Accidentes y Metodología

1. ¿Es obligatorio utilizar la metodología del árbol causal para todas las investigaciones de accidentes e incidentes o sucesos peligrosos?

Sí, si bien no lo dice de manera explícita, lo que señala para los empleadores es lo siguiente: cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente o suceso 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. Respecto de esto último la Metodología establecida en la actualidad por la SUSESO hacia los Organismos Administradores frente a la ocurrencia de Accidentes con resultado de muerte o Graves, es la Metodología del Árbol de Causas.

2. ¿Qué metodología oficial o recomendada se debe usar para el análisis de accidentes laborales y enfermedades profesionales?

El método árbol de causas se puede utilizar para investigar accidentes, incidentes o enfermedades profesionales, explicado en el punto anterior.

IV. OTROS ASPECTOS DEL DECRETO SUPREMO N°44

1. ¿Cómo se relaciona este decreto con la Ley Karin, considerando temas de violencia y acoso en el trabajo?

El DS44 y la Ley 21.643 se relacionan en torno a la prevención, identificación y gestión de ambientes laborales seguros y saludables, es por ello, que en este decreto se ratifican diversos puntos que establece la ley 21.643, en torno a la prevención, sanción e investigación de la violencia y el acoso laboral. En concreto, se establece en: diseñar la matriz de riesgos considerando la violencia y acoso en el trabajo, incluir en el reglamento interno un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, como los procedimientos de investigación y sanción de tales conductas, además, generar asistencia técnica en estas materias, definidas en el plan de prevención.

En definitiva, tanto el DS44 como la ley 21.643, establecen la violencia y el acoso como un riesgo relevante y presente hoy en los espacios de trabajo, definiendo un marco de obligatoriedad dentro de la gestión de las entidades empleadoras.

2. ¿El auto chequeo (autoevaluación) del decreto considera todo lo necesario para su implementación?

En este sentido Mutual de Seguridad CChC brinda asistencia técnica y dispone de herramientas de evaluación que permiten a la entidad empleadora determinar todo los requisitos legales y técnicos necesarios para cumplir con la implementación del DS44. Dichas herramientas se encuentran disponible en www.mutual.cl, en el minisitio especialmente dedicado para aquello.

3. ¿Qué criterios se establecen para que un trabajador pueda interrumpir sus labores por considerar que existe un riesgo grave e inminente?

El artículo 184° bis del Código del Trabajo, establece las obligaciones que el empleador debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de sus trabajadores.

Mediante el Dictamen 1184 de la Dirección del Trabajo lo define como: *“es aquel que conlleva la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo”*.

A su vez, el Decreto Supremo N°44 lo precisa como *“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”, incluyendo además de riesgos inherentes de la actividad productiva categorizados como “incidentes y sucesos peligrosos”*.

En este sentido se consideran todos los incidentes o sucesos peligrosos, que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas trabajadoras. Se deben considerar las amenazas de origen natural y generadas por el ser humano, que afecten a las personas trabajadoras en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos pueden ser: incendio estructural, incendio forestal, tsunamis, sismos, explosiones, derrumbes, asaltos, robos, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, entre otros (la entidad empleadora deberá analizar sus potenciales caso a caso), siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

Finalmente, "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".

4. ¿Habrá un procedimiento específico para notificar a la Inspección del Trabajo frente a un riesgo grave e inminente?

La entidad empleadora debe informar de inmediato a la Inspección del Trabajo de cualquier riesgo inminente, donde las vías de notificación pueden ser: por teléfono, fax, correo electrónico o de manera personal. La información de contacto de la Inspección del Trabajo se encuentra en las páginas web de la Dirección del Trabajo, el Ministerio de Salud y la Superintendencia de Seguridad Social.

En el Código del Trabajo, el artículo 184 bis establece que los trabajadores tienen derecho a abandonar su lugar de trabajo si se encuentran en un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

El riesgo laboral grave e inminente se define como una situación que es probable que se materialice en el futuro inmediato y pueda causar un daño grave a la salud de los trabajadores.

En caso de que se presente un riesgo grave e inminente, el empleador debe:

- Informar a los trabajadores afectados sobre el riesgo y las medidas que se tomarán para eliminarlo o atenuarlo.
- Suspender las faenas y evacuar a los trabajadores si no se puede eliminar o atenuar el riesgo.

El trabajador que abandone su lugar de trabajo no puede sufrir perjuicios o menoscabo, y puede iniciar un juicio por tutela laboral si es así.

La Inspección del Trabajo es la encargada de fiscalizar que se cumpla con lo establecido en el artículo 184 bis.

5. ¿Qué se debe entender por personas trabajadoras especialmente sensibles?

Se entenderá por personas trabajadoras especialmente sensibles a aquellas que, por sus características o condiciones personales, son más vulnerables a determinados riesgos y requieren un mayor grado de protección, donde encontramos:

- Personas con discapacidad física, cognitiva o sensorial,
- Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia,
- Adolescentes con edad para trabajar, adultos mayores, personas con otras condiciones conocidas por la entidad empleadora.

Por lo anterior, la entidad empleadora, deberá realizar el reconocimiento de este grupo de personas trabajadoras e incorporarlas a la gestión preventiva, la cual requieran acciones específicas para garantizar su seguridad y salud en el entorno laboral. Lo anterior se traduce en que deberá incluir a este grupo específico en: la identificación de peligros y evaluación de los riesgos, programas de trabajo preventivos, sensibilización y capacitación, etc.

A continuación, una pauta que podrá ser de guía:

- a. Definir Grupo Objetivo: se debe identificar a las personas especialmente sensibles, para lo cual se sugiere crear un registro para todas aquellas personas que informen su condición o sean identificadas como especialmente sensibles, de acuerdo con la definición esbozada al inicio (base de datos o un sistema de información).
- b. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER): adaptar la matriz de riesgos para incluir variables específicas de las personas trabajadoras (embarazo, discapacidad, edad, etc.); conforme a la metodología del ISP. El objetivo, es realizar un análisis de los riesgos en cada puesto de trabajo y adaptar las tareas según las necesidades de las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- c. Prevención y control de riesgos: implementar medidas específicas para eliminar o mitigar los riesgos asociados a las características sensibles de estas personas, conforme al paso anterior (IPER). Ejemplo: para trabajadores mayores, ajustar cargas de trabajo o reducir horas; en caso de personas con discapacidad auditiva, considerar alarmas visuales; considerar límites de exposición a manejo manual de carga en embarazadas y adolescentes.
- d. Verificación: Monitorear la efectividad de las medidas implementadas mediante auditorías internas o evaluaciones externas.
- e. Mejora Continua: verificar regularmente las condiciones laborales y actualizar las medidas de protección según los cambios en las condiciones de trabajo o la salud del trabajador. Ejemplo: después de un accidente laboral, diagnóstico de enfermedad profesional, cambios en los procesos y condiciones laborales, incidente de alto potencial, se presenten nuevos trabajadores especialmente sensibles, etc.

- f. Gestión de riesgos y desastres: asegurar procedimientos específicos en planes de emergencia para este grupo objetivo. Ejemplo: establecer rutas de evacuación accesibles para trabajadores con movilidad reducida y puntos de reunión específicos.
- g. Sensibilización y capacitación: difusión capacitación y formación a todos los trabajadores, y en específico adaptada a las necesidades de este grupo objetivo. Ejemplo: realizar talleres para fomentar la inclusión y sensibilización entre los compañeros de trabajo.
- h. Consulta y participación: incluir a las personas especialmente sensibles, a los representantes de los trabajadores y Comité Paritario en la gestión preventiva, con la finalidad de definir controles, buenas prácticas y mejoras en las medidas de seguridad.
- i. Uso de Tecnología para el control de riesgos: usar herramientas tecnológicas para identificar y controlar riesgos. Ejemplo: implementar señales auditivas para personas con discapacidad visual.
- j. Documentación y registro: mantener registros actualizados de las medidas aplicadas y comunicarlas regularmente a los trabajadores. Ejemplo: Difundir de forma mensual un comunicado/boletín con las medidas adoptadas, incluyendo aquellas adoptadas para personas sensibles, destacando logros y oportunidades de mejora.

6. ¿Cómo se aborda la prevención del consumo de alcohol y droga, de qué manera se debería acreditar?

Según el DS44 en su artículo 8 - Características y elementos del programa, se señalan las temáticas a abordar en el programa de trabajo, dentro de las cuales se encuentran:

- a. Actividades de promoción para prevenir los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo.
- b. Difundir un estilo de vida y alimentación saludables.
- c. Cuando corresponda, contemplar actividades 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.

Estas temáticas deben ser abordadas preventivamente, promoviendo el conocimiento de los riesgos asociados y sus medidas preventivas principalmente. Como el DS44 no señala el cómo ejecutar, las entidades empleadoras, alineadas a sus estrategias y recursos, pueden establecer campañas de alimentación saludable, promoción de la salud, incentivar el deporte y vida sana, apoyo nutricional y salud, capacitaciones, entre otras acciones.

7. ¿Qué entidades empleadoras deben implementar la gestión preventiva según lo señala el DS 44?

El DS44 establece las obligaciones para todas las entidades empleadoras, de cualquier actividad económica, sean públicas o privadas.

8. ¿Si la entidad empleadora es una Institución o Servicio Público, debe cumplir con los instrumentos de gestión?

Efectivamente los instrumentos de gestión tales como Matriz IPER, Programa de Trabajo Preventivo, Formación de las personas trabajadoras, GRD, Consulta y Participación y el Deber de Coordinación, son de carácter transversal y obligatorios para todas las entidades empleadoras.

9. Si la entidad empleadora es una Institución o Servicio Público, ¿debe implementar toda la estructura preventiva que define el Decreto?

En la actualidad, por normativa específica del sector público, la conformación de los CPHS es obligatoria, no así la conformación del Depto. De Prevención de Riesgos.

10. El cumplimiento de este nuevo decreto ¿será fiscalizado por las autoridades? y si fuese así, ¿cuáles son las materias o puntos que debemos considerar en caso de fiscalización?

Según el DS44, en su Artículo 77, 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 Superintendencia de Seguridad Social. 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.

El no cumplimiento de la entidad empleadora tiene sanciones asociadas.

Actualmente y para efecto de fiscalización se cuenta con el Formulario Único de Fiscalización, herramienta diseñada para estandarizar y facilitar el proceso de fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este formulario tiene como objetivo unificar los criterios de evaluación y control de los riesgos laborales en las empresas, permitiendo que los organismos fiscalizadores, la Dirección del Trabajo y las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, realicen inspecciones de manera más eficiente y coherente. En concordancia con esta herramienta, Mutual de Seguridad ya cuenta con su formulario de Evaluación SST para apoyar a las entidades empleadoras adheridas en esta implementación.

11. ¿Cómo conseguir la asistencia técnica en mi empresa?

Para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones preventivas y requerimientos establecidos en el nuevo reglamento, Mutual de Seguridad ha desarrollado herramientas que orientan y facilitan su implementación.

Para solicitar esta asistencia, la entidad empleadora debe tomar contacto a través de nuestros canales disponibles: Teléfono único: 600 2000 555 o a través de los profesionales en Prevención de Mutual.



Preguntas Frecuentes DS N°44

Reglamento sobre la gestión preventiva
de los riesgos laborales para un entorno
de trabajo seguro y saludable

www.mutual.cl

