



NUEVO REGLAMENTO DE GESTIÓN PREVENTIVA: *Transformando la Seguridad Laboral en Chile*



Cristian Ramírez
Asesor Senior en Gestión de Riesgos para Mutual de Seguridad CChC.

¿Cuáles son los principales cambios que introduce este nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable en comparación con las normativas anteriores?

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT) organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, ha entregado una serie de recomendaciones para que los Estados Miembros, incluyendo Chile, incorporen en su normativa vigente, materias específicas de seguridad y salud en el trabajo. Destacan el Convenio N° 155 (1981) sobre seguridad y salud en el trabajo, Convenio N° 187 (2006) sobre Marco Promo-

El nuevo Decreto 44, que entra en vigor el 1 de febrero de 2025, redefine la gestión preventiva de riesgos laborales en Chile. Este reglamento unifica normativas dispersas, establece nuevas obligaciones para empleadores y trabajadores, e incorpora un enfoque de género y protección específica para trabajadores vulnerables.

cional para la Seguridad y Salud en el Trabajo y el reciente Convenio N° 191 (2023) sobre un entorno de trabajo seguro y saludable.

En Chile, dos reglamentos abordaban estas temáticas, principalmente de Prevención de Riesgos Profesionales mediante el Decreto supremo N° 40 y la Constitución y Funcio-

namiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a través del Decreto supremo N° 54, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del año 1969.

Si bien estos cuerpos normativos y sus actualizaciones posteriores permitieron abordar a través del tiempo el cuidado de las personas

en los centros de trabajo, la realidad del mundo actual hace imprescindible actualizar, sistematizar y armonizar la dispersión presente para integrarlos en uno solo. Es así como se aprueba en el Diario Oficial el día 27 de julio del año 2024 para entrar en vigencia en su totalidad el día 1 de febrero del año 2025, el nuevo Decreto 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social denominado "Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable".

A continuación, a través del presente artículo el autor destaca los principales cambios que incorpora este reglamento a través de sus diversos capítulos.

• **TÍTULO I:** Disposiciones generales. En este capítulo además de la declaración de los principios que están presentes en la gestión preventiva, se incluye la definición de "entorno de trabajo seguro y saludable" como aquel en el 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. Además, se señalan obligaciones de las entidades empleadoras conforme al deber de cuidado y obligaciones de las personas trabajadoras a observar razonablemente mediante una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo. Respecto a Organismos Administradores de la Ley 16.744, señala como debe ser entregada la asistencia técnica necesaria que permita la implementación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

• **TÍTULO II:** Gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Se oficializa la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MI-PER) de acuerdo con la metodología establecida en la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública (ISP), debiendo además ser conocida por toda la línea de mando de la



entidad empleadora. 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. Para abordar los riesgos detectados, se deberá contar con un programa de trabajo en prevención de riesgos laborales, constando por escrito y aprobado por parte del representante legal, siendo comunicado además a todas las personas trabajadoras 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. Se reconoce la existencia de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos a fin de que se deban implementar en estos, medidas de protección específica que sean requeridas. Se indica además en este capítulo que la entidad empleadora deberá efectuar una capacitación teórica o práctica según corresponda, a todas las personas trabajadoras consistente en un curso con una duración de al menos, 8 horas bajo una periodicidad que no exceda dos años. Finalmente se señala que todo centro de trabajo deberá contar con un Plan de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres en conformidad con la Guía respectiva para la implementación del Plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo, la cual ha sido aprobada por la autoridad competente.

• **TÍTULO III:** Organización y estructura preventiva en las entidades empleadoras.

Se establece en este título, los elementos que formarán parte de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, además como se constituyen y funcionan los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, incorporando además entre sus funciones el Informar a la entidad empleadora cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que adopte las medidas a que haya lugar. Respecto a Departamentos de Prevención de Riesgos, obligatorios en entidades empleadoras que tengan más de 100 personas trabajadoras, se incorporan nuevas actividades incluyendo además difundir y promover estilos de vida saludable y la certificación de buenos estándares en seguridad y salud en el trabajo; adoptar, de conformidad a la normativa vigente 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 y diseñar e implementar un programa de gestión de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres. Respecto a la obligación de un Reglamento Interno, este deberá ser revisado por parte de la entidad empleadora con una periodicidad no inferior a un año, incorporando la participación de las personas trabajadoras. Finalmente, en este título, se incorpora la exigibilidad, contenido y visibilidad de los mapas de riesgo, los que serán elaborados conforme a una metodología que deberá ser definida por parte de la autoridad y estar disponibles para las personas trabajadoras en sitios visibles de cada lugar de trabajo.

• **TÍTULO IV:** Gestión preventiva en las entidades empleadoras de menor tamaño. Se establecen en este título, los elementos mínimos que deben contar los Sistema de Gestión para las entidades empleadoras de hasta veinticinco personas trabajadoras, haciéndolos además obligatorios. Se debe además designar por parte del empleador, un encargado de la prevención de riesgos laborales para empresas de hasta cien personas trabajadoras el que deberá contar con una capacitación en la materia y colaborar en el cumplimiento de las obligaciones que le impone el reglamento. Además, en todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabaja-

adoras y siempre que en tales faenas no funcionará un Comité Paritario, las personas trabajadoras deberán elegir un representante que cumpla el rol de Delegado/a en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyas labores se extenderán por dos años, donde 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. 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 dicho riesgo y de acuerdo con sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud. Las entidades empleadoras deberán además implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo que les ordenen los organismos fiscalizadores competentes de conformidad a la ley. La entidad empleadora además 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, es-

tando a disposición de la entidad fiscalizadora respectiva y del organismo administrador que corresponda. 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.

• **TÍTULO VI** Asistencia Técnica de los Organismos Administradores de la Ley N°16.744. Además de las funciones establecidas en la normativa, se deberá poner a disposición de sus entidades empleadoras una plataforma para el registro de los incidentes con potencial de daño, entregando acceso a la Superintendencia de Seguridad Social. Además, 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. Deberá así 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.

• **TÍTULO FINAL:** Fiscalización de la actividad preventiva, vigencia del reglamento y disposiciones transitorias. 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. Tener presente que 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.

Artículo primero transitorio. El presente decreto entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, vale decir el 1 de febrero del año 2025.

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. **N&C**