

Decreto Supremo 44: ¿Qué implica la nueva normativa laboral que entra en vigencia en febrero?

Establece por primera vez en Chile una serie de aspectos relevantes que es importante conocer, para fortalecer la organización y gestión preventiva de las entidades empleadoras y los lugares de trabajo.

En febrero de 2025 entra en vigencia un nuevo decreto que busca minimizar los riesgos laborales en los distintos lugares de trabajo, con el fin de preservar la integridad física de las y los trabajadores. Se trata del Decreto Supremo N° 44/2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece como principal obligación por parte de la entidad empleadora, tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de las personas. Para ello se deberán gestionar los riesgos presentes en el lugar de trabajo, conforme al reglamento y las normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables.

Jaime Droguett, Subgerente de Sistemas de Gestión Preventiva de la Achs, explica que “esta normativa viene a regular y centralizar en un mismo cuerpo legal varios de los requisi-

tos en términos de gestión del riesgo”. El ejecutivo también subraya que con este decreto “todas las entidades empleadoras tendrán que cumplir con requisitos específicos respecto a estructura para la gestión, incorporando el concepto de responsable y delegado de seguridad y salud en el trabajo (SST), y también respecto a los focos de trabajo, como por ejemplo la implementación de Sistemas de Gestión de SST y capacitación a los trabajadores”.

¿Qué cambios trae la normativa para las organizaciones?

Con la nueva normativa, todas las organizaciones, tendrán que abordar los siguientes ámbitos de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

A. Organización preventiva de la entidad empleadora y sus lugares de trabajo: Establece la organización

preventiva obligatoria para las entidades empleadoras y sus lugares de trabajo: Departamento de Prevención de Riesgos, Encargado de Prevención de Riesgos Laborales, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y/o del Delegado de SST según corresponda.

B. Sistemas de gestión de SST: Establece la obligatoriedad de sistematizar la gestión de SST con una estructura base, la cual dependerá si la organización cuenta con más o menos de 25 personas trabajadoras.

C. Información, formación y capacitación de las personas trabajadoras: Estructura una base para la formación de las personas trabajadoras respecto a los riesgos de SST, estableciendo actividades de información y capacitación mínima a implementar.



D. Gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo: Establece los elementos mínimos de gestión preventiva, que serán obligatorios para todo tipo de entidades empleadoras.

E. Plan de gestión de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres en los lugares de trabajo: Establece la obligatoriedad de contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en

caso de emergencias, catástrofes o desastres.

F. Reglamentos internos de higiene y seguridad: Indica la estructura que deben contener los reglamentos internos de higiene y seguridad, los cuales son obligatorios para todas las entidades empleadoras sin distinción.

G. Mapas de riesgos: Establece la exigibilidad, contenido y visibilidad de los mapas de riesgos.