

ALERTA LABORAL

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DESDE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL DECRETO N° 44 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE “APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE”.

En virtud de la creciente necesidad de modernizar la normativa de prevención de riesgos laborales y garantizar la coherencia con los compromisos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, el Decreto N° 44, promulgado el 3 de agosto de 2023, publicado el 27 de julio de 2024 y que entró en vigencia el 1 de febrero de 2025, constituye un avance normativo sustancial en materia laboral.

A lo largo de los últimos años se ha evidenciado en Chile la necesidad de actualizar, armonizar y sistematizar el marco reglamentario de prevención de riesgos laborales, derogando los históricos Decretos Supremos N° 40 y N° 54, ambos de 1969, los cuales regulaban la prevención de riesgos profesionales y la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, respectivamente. Dicha actualización se justifica en la dispersión normativa existente, la evolución de la doctrina y la jurisprudencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la necesidad de adoptar un enfoque de gestión que priorice la eliminación de riesgos en su origen, alineado con los principios de la mejora continua y la responsabilidad del empleador en la protección de la vida y salud de los trabajadores.

En este contexto, el reglamento integra el concepto de “entorno de trabajo seguro y saludable” conforme a estándares internacionales, estableciendo un marco normativo unificado y comprensivo para la gestión preventiva de los riesgos laborales. De igual forma, se refuerza el rol de los Comités Paritarios y del Departamento de Prevención de Riesgos, se introducen mecanismos de evaluación y seguimiento de la gestión preventiva, y se establecen lineamientos específicos para la protección de trabajadores con especial sensibilidad a determinados riesgos.

En efecto, el Decreto N°44 establece una serie de obligaciones que debe cumplir el empleador, entre las cuales se destacan:

1. Gestión preventiva.

- a. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

- El empleador debe confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales (MIPER) asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo (Art. 7).
- b. Programa de trabajo en prevención de riesgos laborales.
- El empleador debe elaborar o modificar un programa de trabajo preventivo basado en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos dentro de los 30 días corridos desde la elaboración o actualización de la matriz (Art. 8).
 - El empleador debe realizar una identificación de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, con la finalidad de implementar medidas de protección específicas (Art. 11).
 - El empleador debe proporcionar elementos de protección personal adecuados al riesgo a las personas trabajadoras y a costo del empleador (Art. 13)
- c. Información y formación en seguridad y salud en el trabajo.
- El empleador debe informar oportuna y adecuadamente sobre los riesgos laborales, previo al inicio de las labores (Art. 15).
 - El empleador debe realizar capacitación teórica o práctica para todas las personas trabajadoras que considere las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género, al menos cada dos años (art. 16).
- d. Consulta y participación de las personas trabajadoras en la gestión preventiva.
- El empleador debe promover la consulta y participación de los representantes de los trabajadores cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional que puedan poner en riesgo la vida o salud de los trabajadores (Art. 17).
- e. Riesgo grave e inminente y plan de gestión para la reducción de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres en los lugares de trabajo.

- El empleador debe contar con un procedimiento o instructivo que considere la información inmediata a las personas trabajadoras frente a un riesgo grave e inminente incluyendo las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo (Art. 18)
 - El empleador debe contar con un plan de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres, considerando eventos internos o externos que puedan afectar gravemente el funcionamiento de la empresa (Art. 19).
- f. Coordinación y cooperación de la actividad preventiva de entidades empleadoras que compartan un mismo lugar de trabajo.
- Cuando en un mismo lugar de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes deben coordinarse y cooperar mutuamente respecto a los riesgos presentes en sus operaciones y de las medidas de control (Art. 20)

2. Estructura preventiva.

- a. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- El empleador debe implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de acuerdo a lo establecido por la normativa (Art. 22).
- b. Constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad.
- Si el empleador tiene más de 25 personas trabajadoras debe tener constituido y en funcionamiento un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Art. 23).
 - El Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe informar al empleador cuando detecte que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador a fin de que éste adopte las medidas a que haya lugar y en su caso, informar adecuadamente a los trabajadores del ejercicio de los derechos que les confiere el artículo 184

del Código del Trabajo (Art. 47, este artículo también regula las funciones y supervigilancia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad).

c. Departamentos de prevención de riesgos

- Si el empleador tiene más de 100 trabajadores, debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto en prevención de riesgos, el que gozará, respecto del empleador, de autonomía en materias técnicas que deba conocer en el ejercicio de sus funciones (Art. 50).
- El Departamento de Prevención de Riesgos debe cumplir con las funciones definidas en el Decreto N° 44 (Art. 52).

d. Reglamentos internos.

- El empleador debe tener establecido un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, actualizado y vigente (Art. 56).
- Las disposiciones generales del Reglamento Interno deben contener como mínimo lo mencionado en el artículo 58 del D.S. N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Art. 58).

e. Mapas de riesgo.

- El empleador debe mantener mapas de riesgos en sus dependencias que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras (Art. 62).

3. Gestión preventiva en entidades empleadoras de menor tamaño.

a. Sistema de gestión preventiva para las entidades empleadoras de hasta 25 personas trabajadoras.

- El sistema de gestión debe poseer una política de seguridad y salud en el trabajo en donde se establece el compromiso del empleador con la protección de la vida y salud de los trabajadores, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia y la mejora continua (Art. 64).

- El empleador debe realizar una identificación y evaluación de sus condiciones ambientales, psicosociales y ergonómicas y del cumplimiento normativo (Art. 64).
- b. Encargado de la prevención de riesgos laborales en las empresas de hasta 100 personas trabajadoras.
- La entidad empleadora de hasta 100 trabajadores debe capacitar a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744 en la gestión de riesgos a su representante legal o a la persona designada, considerando los contenidos mínimos instruidos por la Superintendencia de Seguridad Social (Art. 65).
- c. Delegado de seguridad y salud en el trabajo.
- Si en el lugar de trabajo laboran entre 10 y 25 personas y siempre que no funcione un Comité Paritario, se debe elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 66).
 - El delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo debe participar en la implementación del instrumento preventivo al que se refiere el art. 64 del DS 44 (sistema de gestión) y en las demás intervenciones que señale la normativa (Art. 66).

4. Vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de las personas trabajadoras.

- a. Vigilancia del ambiente y salud de las personas trabajadoras.
- El empleador debe solicitar la incorporación al programa de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, según los resultados de la evaluación de riesgos, en conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por la autoridad sanitaria (Art. 67).
 - El empleador debe incorporar a los programas de vigilancia de los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744 cuando se diagnostique una enfermedad profesional o se identifiquen factores de riesgo (Art. 67).

- b. Traslado del puesto de trabajo y prescripción de medidas.
- El empleador debe implementar las medidas prescritas por el organismo administrador y las medidas de seguridad y salud en el trabajo que les ordenen los organismos fiscalizadores competentes de conformidad a la ley, que sean necesarias para el control del riesgo en caso de que las adecuaciones realizadas en el puesto de trabajo impliquen la eliminación o el control del riesgo (Art. 69).
 - El empleador debe implementar las medidas que hayan sido indicadas por el organismo administrador o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Art. 70).
- c. Investigación de las causas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- El empleador debe investigar a través del Comité Paritario, con enfoque de género y promoviendo la participación de los trabajadores y sus representantes, cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente laboral, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquier otra afección que afecte de forma reiterada o general a los trabajadores y se presuma que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud (Art. 71).
- d. Registro de la actividad preventiva y de los indicadores de gestión.
- Los Departamentos de Prevención de Riesgos están obligados a llevar los registros sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales indicados en el artículo 73. (Art. 73)
 - El empleador debe 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 (Art. 73 y 74).
 - El empleador que no esté obligado a contar con Departamento de Prevención de Riesgos debe 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 relato de los hechos (Art. 75).

Santiago, 04 de febrero de 2025.