

## Informe del Decreto Supremo N° 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El próximo 1° de febrero del presente año 2025, entrará en vigencia el Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el cual se aprueba un nuevo Reglamento sobre la Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable. Este Reglamento refunde y deroga a sus antecesores, el Decreto N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo, que aprobó el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales y el Decreto N°54 de 1969 del Ministerio del Trabajo, que aprobó el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

El nuevo Reglamento viene a fijar un marco legal actualizado en relación a las normas sobre prevención y la protección de la vida y salud de los trabajadores. En primer lugar, establece las obligaciones que los empleadores deberán cumplir en la gestión preventiva de los riesgos laborales, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, manteniendo muchas de las medidas vigentes a la fecha, pero también incluye elementos nuevos en relación a esta materia.

Asimismo, se establecen normas para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y se establecen regulaciones especiales para que los organismos administradores de la ley N°16.744 cumplan con su obligación de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y de otorgar la asistencia técnica necesaria para que los empleadores puedan dar cumplimiento a sus obligaciones.

Entre los elementos más importante que incorpora el Reglamento, podemos encontrar:

- El nuevo Reglamento introduce la obligación de implementar un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** en todas las empresas. Este sistema debe abarcar desde la identificación de peligros hasta la planificación de medidas preventivas, buscando garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable a través de una gestión integral de riesgos. En efecto, la regulación previa establecía normas básicas sobre la prevención de riesgos laborales, incluyendo la obligatoriedad de informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales y de implementar medidas para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Sin embargo, dichas normas regulaban esta materia desde una perspectiva más reactiva que preventiva. Por su parte, el nuevo Reglamento tiene un énfasis en la prevención efectiva de los riesgos, al establecer el señalado sistema de gestión completo de prevención de riesgos laborales.
- Este sistema no solo identifica los peligros, sino que introduce la obligación de crear una **Matriz de Identificación de Riesgos** que detecte los riesgos y los evalúe, la cual deberá actualizarse regularmente, velando por un control preventivo continuo y sistemático.

Los empleadores deberán elaborar dicha matriz para cada puesto de trabajo, debiendo evaluar los puestos de trabajo, las tareas de estos, y las personas en particular que se vean expuestas a los riesgos, teniendo además en consideración la perspectiva de género. Para elaborar la Matriz, así como para efectuar su revisión la entidad empleadora podrá requerir la asistencia técnica del Organismo Administrador de la ley N°16.744.

La Matriz de Identificación de Riesgos deberá ser conocida por toda la cadena de mando de la empresa, además de ser evaluada al menos una vez al año, o cuando ocurra un accidente, se diagnostique una enfermedad profesional o se lleve a cabo un cambio sustancial en las condiciones de trabajo.

- De la misma forma, se deberá elaborar o modificar un **Programa de Trabajo Preventivo**, a partir de la mencionada Matriz de Riesgos. Este programa debe contener, por lo menos, las medidas preventivas y correctivas, sus plazos de implementación, y los responsables de ponerlos en práctica. Este programa debe desarrollarse aplicando una prelación de medidas preventivas, priorizando aquellas que tiendan a evitar o eliminar el riesgo. La empresa deberá elaborar o modificar el Programa a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, dentro del plazo de 30 días corridos contados desde la confección o actualización de la señalada Matriz.

A su vez, el Reglamento impone la obligación al empleador de realizar al menos anualmente una evaluación del cumplimiento del Programa de trabajo preventivo, lo que da cuenta del nuevo enfoque de mejora continua.

- Otra obligación que se introduce es la de efectuar un plan de control de emergencias y situaciones de riesgo grave e inminente, plan que debe ser actualizado regularmente y ensayado al menos una vez al año mediante simulacros.
- El nuevo Reglamento establece el Sistema de Gestión para las entidades empleadoras de menor tamaño (con menos de 25 trabajadores), las que deberán gestionar los riesgos laborales. Esto incluye la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas preventivas adecuadas, la capacitación de los trabajadores y la asistencia técnica proporcionada por los organismos administradores.
- En las empresas de hasta 100 trabajadores deberá existir un **Encargado de la Prevención de Riesgos Laborales**, quien deberá estar debidamente capacitado y deberá colaborar en el cumplimiento de las obligaciones que impone el Reglamento. El Encargado puede ser el representante legal de la empresa o a quien este designe y deberá solicitar capacitación en prevención de riesgos laborales al Organismo Administrador de la ley N°16.744 (Mutualidad). Por otro lado, en las empresas con más de 100 trabajadores debe existir un Departamento de Prevención de Riesgos que debe estar a cargo de un experto técnico o profesional que prestará

sus servicios a tiempo parcial o completo dependiendo del tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos.

- Asimismo, se establece la obligación de que cualquier lugar de trabajo o faena en el que trabajen entre 10 y 25 trabajadores, y en ausencia de un Comité Paritario, se deba elegir un **Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo**, quien tiene la responsabilidad de participar en la implementación del Sistema de Gestión Preventiva. El mandato de este delegado se extenderá por un máximo de 2 años desde su elección, la cual se realizará mediante una asamblea de los trabajadores del lugar de trabajo o faena.
- Por otra parte, se establece la obligación las empresas de investigar cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente 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, en cuyo caso el empleador deberá investigar, con enfoque de género y promoviendo la participación de los trabajadores 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.
- Se incorpora la categoría de **Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos**, referente a individuos que, debido a sus características personales presentan una mayor vulnerabilidad ante ciertos riesgos y requieren una protección adicional. En este grupo se incluyen, entre otros, a personas con discapacidades físicas, cognitivas o sensoriales; trabajadoras embarazadas y en período de lactancia; adolescentes en edad de trabajar; adultos mayores; y otras personas con condiciones similares conocidas por el empleador.
- Asimismo, el nuevo Decreto introduce el enfoque de género en materia de prevención de riesgos laborales, garantizando que las medidas preventivas tomen en cuenta las diferencias en la exposición a riesgos según el sexo o género de las personas trabajadoras.
- La nueva norma establece que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad deberá ser revisado, como mínimo, de manera anual.
- De la misma forma, el empleador deberá incorporar en sus dependencias **Mapas de Riesgos** que faciliten la localización y visualización de los principales riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

- Las empresas deberán contar con un programa de capacitaciones sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora.
- Por otra parte, el Reglamento establece que los empleadores deberán efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a los trabajadores, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores. La duración mínima de este curso debe ser 8 horas y deben abordar temas como los riesgos específicos del puesto de trabajo, medidas preventivas, y las condiciones en caso de emergencias, debiendo quedar registro de las mismas.
- El Decreto establece que la Superintendencia de Seguridad Social deberá dictar instrucciones dirigidas a los organismos administradores y mutualidades, las cuales definirán el cómo deben tratar las empresas este Reglamento.
- El Decreto refuerza el papel de los **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**, que son obligatorios en todas las empresas con más de 25 trabajadores. Estos comités deberán participar activamente en la planificación, implementación y evaluación de las medidas de seguridad laboral. En el nuevo Reglamento se establecen nuevas normas para la constitución y funcionamiento de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Finalmente, les informamos que el Decreto establece las obligaciones que deben cumplir los organismos administradores de la Ley 16.764 (Mutuales), entre las que cabe citar la obligación de estos organismos de entregar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la implementación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Decreto que nos ocupa, por lo que recomendamos a las empresas que soliciten a la Mutual de Seguridad a la que están afiliadas la asistencia técnica para implantar estas nuevas normas.