



Reglamento de gestión preventiva de los riesgos laborales (2)

Luis Parada H.

Antecedentes

- El Decreto Supremo 44 (DS 44) establece el nuevo marco normativo para la gestión preventiva de riesgos laborales en Chile, reemplazando la normativa histórica de 1969.
 - Artículo 184 y 184 Bis del Código del Trabajo.
- Busca modernizar y armonizar la legislación, integrando estándares internacionales (OIT 155, 187, 190) y las últimas reformas legales nacionales.
- Objetivo → garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, promoviendo la cultura preventiva, la participación activa de trabajadores y empleadores, y la mejora continua.
- El DS 44 introduce un enfoque de gestión integral, con énfasis en la prevención, la equidad de género y la responsabilidad compartida en la seguridad y salud laboral.
- Aplica a todas las empresas y entidades empleadoras, sin importar su tamaño o rubro, estableciendo obligaciones claras y mecanismos de fiscalización y sanción.

Importancia – sanciones administrativas



**FORMULARIO ÚNICO DE FISCALIZACIÓN (FUF) DEL DS N°44/2024
SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE
TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE**

De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, artículo 4 del DS 44/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y artículo 3 del DS 594/2000 del Ministerio de Salud, las entidades empleadoras estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
1	La entidad empleadora cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contiene como mínimo: a) Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; b) La estructura organizacional de la entidad empleadora para la gestión preventiva de los riesgos laborales; c) El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva; d) La evaluación o auditoría periódica del desempeño del Sistema de SST; e) La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas	22, inc. 1, 64, inc. 1			
Identificación de peligros y evaluación de riesgos		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
2	¿Cuenta con Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos laborales (En adelante MIPER) que incorpore todos los procesos, tareas y puestos de trabajo?	7, inc. 1			
3	¿La MIPER considera la exposición a todos los agentes y factores de riesgos 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, a los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género)?	7, inc. 2			
4	¿La MIPER se encuentra disponible en los lugares de trabajo y ha sido informada a las personas trabajadoras, comité paritario, delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, los dirigentes sindicales y a toda la línea de mando?	7, inc. 9			
5	La MIPER contiene los siguientes elementos mínimos, y éstos se ajustan a los requisitos normativos y técnicos en la materia a) La identificación de los peligros del puesto de				

Importancia – sanciones administrativas

Tamaño de Empresa	Leve	Grave	Gravísima
Micro (1 a 9)	3 UTM	4 UTM	5 UTM
Pequeña (10 a 49)	6 UTM	8 UTM	10 UTM
Mediana (50 a 199)	24 UTM	32 UTM	40 UTM
Grande (200 o más)	36 UTM	48 UTM	60 UTM

Tamaño de Empresa	Leve	Grave	Gravísima
Micro (1 a 9)	\$206,769	\$275,692	\$344,615
Pequeña (10 a 49)	\$413,538	\$551,384	\$689,230
Mediana (50 a 199)	\$1,654,152	\$2,205,536	\$2,756,920
Grande (200 o más)	\$2,481,228	\$3,307,304	\$4,133,38

Importancia – sanciones administrativas

- No contar con un [Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo](#).
- No contener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo los elementos mínimos.
- No contener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo los elementos mínimos, para entidades empleadoras de menor tamaño.
- No contar con una [Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos Laborales](#) (MIPER).
- No considerar todos los agentes y factores de riesgo en la MIPER.
- No tener la MIPER con fecha de elaboración, o no revisarla anualmente o cuando cambian las condiciones de trabajo.
- No identificar y evaluar la MIPER con el instrumento de autoevaluación del organismo administrador de la Ley 16.744.
- No contener el [programa de trabajo preventivo](#) las disposiciones mínimas reglamentarias.
- No proporcionar elementos de protección personal sin costo ante riesgo residual.
- No cubrir adecuadamente los riesgos con los [elementos de protección personal entregados](#).
- No cumplir los elementos de protección personal con las normas vigentes de certificación de calidad o no estar registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.
- No [capacitar](#) a las personas trabajadoras en el uso y mantención de los elementos de protección personal.
- No realizar, al menos anualmente, una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo.
- No [informar](#) oportunamente los riesgos, medidas preventivas y métodos de trabajo correctos.
- No promover la [consulta y participación](#) de los representantes de las personas trabajadoras ante cambios que puedan poner en riesgo la vida y salud.
- No efectuar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad reuniones mensuales ordinarias y extraordinarias

Importancia – sanciones administrativas

- No contar con actas de las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- No consignar en las actas los acuerdos alcanzados en las reuniones del Comité Paritario.
- No comunicar por escrito a la entidad empleadora los acuerdos del Comité Paritario.
- No elegir un [Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo](#) en lugares con 10 a 25 trabajadores.
- No levantar acta de la elección del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No promover y otorgar facilidades para la elección del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No tener un [Departamento de Prevención de Riesgos](#) o no estar dirigido por un experto.
- Tener un experto en prevención de riesgos no registrado.
- No otorgar facilidades mínimas para el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos.
- No llevar los registros y estadísticas mínimas reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral.
- No someter el [Reglamento Interno de Higiene y Seguridad](#) a la consideración de los representantes de los trabajadores.
- No revisar el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad con la periodicidad requerida.
- No contener el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad los capítulos y contenidos mínimos exigidos.
- No autorizar la asistencia de trabajadores a exámenes del organismo administrador del seguro de la Ley 16.744.
- No trasladar a trabajadores afectados por enfermedad profesional a puestos sin riesgo.
- Causar detrimento en la remuneración a trabajadores afectados por enfermedad profesional.
- No cumplir las prescripciones de los organismos competentes en materia de seguridad y salud laboral.

Importancia – responsabilidad civil del empleador

- El DS 44 eleva los estándares de gestión preventiva exigidos a los empleadores, detallando obligaciones específicas y procedimientos claros.
- A mayor nivel de exigencia normativa, se incrementa la responsabilidad legal del empleador en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el DS 44 puede ser interpretado como falta de diligencia, facilitando la presunción de culpa en caso de accidentes laborales.
- La existencia de matrices de riesgos, programas preventivos, capacitación y registros obligatorios permite a la autoridad fiscalizadora verificar el cumplimiento o incumplimiento de los deberes del empleador.
- En caso de accidente, la ausencia o deficiencia en la gestión preventiva puede ser considerada negligencia, lo que puede derivar en sanciones administrativas, recargos en cotizaciones y responsabilidad civil o penal.
- La **trazabilidad documental** exigida por el DS 44 (registros, actas, informes) es clave para acreditar la debida diligencia o, en su defecto, la presunción de culpa.

Principios

- Gestión preventiva.
- **Enfoque de género** → Considerar diferencias biológicas, sociales y económicas en la exposición y efectos de los riesgos laborales.
- **Compromiso y participación** → Mecanismos formales para la consulta y participación de representantes de los trabajadores en la gestión preventiva.
 - Rol activo de Comités Paritarios y Delegados de Seguridad y Salud.
 - Promover la consulta y participación de representantes de trabajadores, cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la entidad empleadora que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo.
 - Rol de sindicatos → promoción y denuncias.

Principios

- Mejora continua → revisión de políticas, procesos y programas (revisión anual RIOHS, matrices de riesgo, etc.).
- Responsabilidad del empleador y colaboración en el autocuidado de los trabajadores.

Sistema de gestión preventiva de la seguridad y salud en el trabajo



Sistema de gestión preventiva de SST

- **Política de seguridad**
- Directrices y compromisos que deben seguir las entidades empleadoras para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- **Estructura organizacional:**
 - Definir la estructura organizacional para la gestión preventiva de los riesgos laborales, indicando funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos.
 - Incluir la participación del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos.

Sistema de gestión preventiva de SST

- **Evaluación y auditoría periódica:**

- Llevar a cabo evaluaciones o auditorías periódicas del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar acciones de promoción de mejoras continuas o correctivas, garantizando la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.

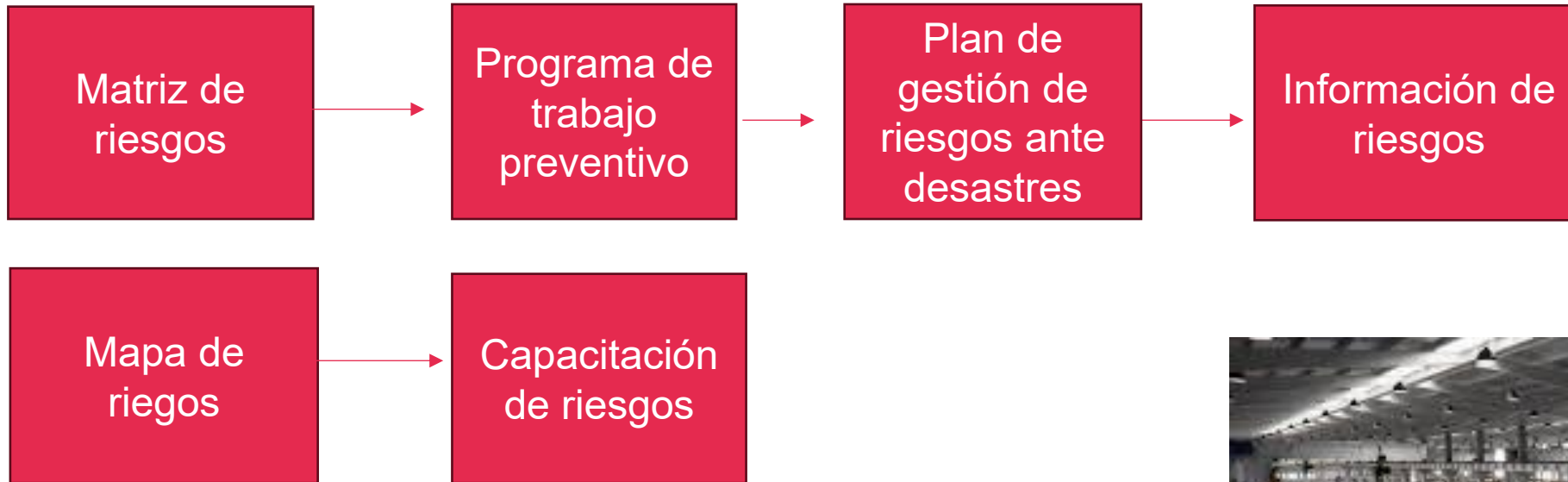
- **Diagnóstico, planificación y programación de la actividad preventiva → normativa y MIPER**

- Aprobado por el representante legal.
- Informado a CPHS, al Departamento de Prevención de Riesgos y demás empresas que comparten un centro de trabajo.

Sistema de gestión preventiva de SST

- **Promoción de mejoras continuas:**
 - Mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir los progresos que requiera el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Asistencia técnica** → Organismo administrador, debiendo participar en su elaboración el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, según corresponda.

Gestión preventiva en lugares de trabajo



Gestión preventiva en lugares de trabajo

- **Matriz de riesgos** → reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo.
- Elementos mínimos:
 - Identificación de los peligros del puesto de trabajo.
 - Evaluación de los riesgos, considerando la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad del mismo.
- Evaluación de riesgos:
 - Condiciones de trabajo actuales y previsibles.
 - Sensibilidad especial de las personas trabajadoras a ciertas condiciones de trabajo.
 - Metodología de evaluación validada y basada en criterios definidos por la autoridad competente.
 - Procedimiento de evaluación regido por la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública.
-

Gestión preventiva en lugares de trabajo

- **Matriz de riesgos**
- Revisión y actualización:
 - La matriz debe ser revisada al menos anualmente o cuando cambien las condiciones de trabajo.
 - Revisión necesaria tras accidentes del trabajo, diagnóstico de enfermedades profesionales o situaciones de riesgo grave e inminente.

Gestión preventiva en lugares de trabajo

- **Programa Preventivo**

- Conjunto de acciones y medidas que una entidad empleadora debe implementar para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.
- Elaboración:
 - Se debe elaborar a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
 - Debe estar listo dentro de los 30 días corridos desde la confección o actualización de la matriz.
- Contenido:
 - Medidas preventivas y correctivas a implementar.
 - Plazos de implementación.
 - Responsables de la ejecución de las medidas.

Gestión preventiva en lugares de trabajo

- **Programa Preventivo**

- Actividades de promoción:
 - Incluir actividades para prevenir factores de riesgo asociados al consumo de alcohol y drogas.
 - Difundir un estilo de vida y alimentación saludables.
 - Prevenir factores de riesgo asociados a la conducción de vehículos motorizados.
- Difusión y control:
 - El programa debe ser difundido en los lugares de trabajo y a través de correos electrónicos.
 - Se deben realizar acciones para controlar y vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud adoptadas.

Gestión preventiva en lugares de trabajo

- **Programa Preventivo**

Prelación de medidas preventivas:

- Evitar o eliminar los riesgos.
 - Controlar los riesgos en su fuente mediante medidas de ingeniería o técnicas.
 - Reducir los riesgos al mínimo posible mediante medidas organizacionales y administrativas.
 - Utilizar elementos de protección personal adecuados cuando persista un riesgo residual.
-
- Evaluación del cumplimiento:
 - Realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa.
 - Evaluar la eficacia de las acciones programadas y disponer medidas de mejora continua.

Gestión preventiva en lugares de trabajo

- **Plan de gestión ante desastres**

- Necesidad de contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres.
- Contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres.
- Ensayo anual de los planes.
- Revisar el programa de trabajo preventivo y el plan de gestión y reducción de riesgos de desastres cada vez que se constate o tome conocimiento de la presencia de un riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo.

Gestión preventiva en lugares de trabajo

Mapa de riesgos

- Un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
- Indicar, a través de símbolos, los principales riesgos existentes en el lugar de trabajo conforme sean determinados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Los mapas de riesgos deben actualizarse cada vez que cambie la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Disponibles en cada lugar de trabajo.

Gestión preventiva en lugares de trabajo

Información de riesgos

- Garantizar que cada persona trabajadora reciba información oportuna y adecuada sobre los riesgos laborales antes de iniciar sus labores.
- Contenido de la información:
 - **Características del lugar de trabajo:** Espacio de trabajo, condiciones ambientales, orden y aseo, máquinas y herramientas a utilizar.
 - **Riesgos y medidas preventivas:** Información sobre los riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas correspondientes, incluyendo riesgos derivados de emergencias, catástrofes y desastres.
 - **Procedimientos de trabajo seguro:** Métodos y procedimientos correctos para realizar las tareas.
 - **Productos y sustancias:** Características de los productos y sustancias manipuladas, incluyendo nombre, fórmula, aspecto, olor, límites de exposición permisible, almacenamiento, uso de elementos de protección personal, y medidas de primeros auxilios.

Gestión preventiva en lugares de trabajo

Información de riesgos

- La información debe ser actualizada cada vez que se incorporen nuevos procesos productivos, cambien las tecnologías, materiales o sustancias utilizadas.
- Capacitaciones teóricas o prácticas sobre las principales medidas de seguridad y salud, con una duración mínima de 8 horas, abordando temas como factores de riesgos, efectos en la salud, medidas preventivas, prestaciones médicas y económicas, gestión de riesgos de emergencia, señalética y prevención de incendios.
- La información debe ser difundida mediante avisos visibles en los lugares de trabajo o a través de correos electrónicos a las personas trabajadoras.

Jurisprudencia reciente

- Dictamen 525/22 (6/8/25)

1. Vigencia y transición de contratos existentes → Si un experto en prevención de riesgos ya estaba contratado en ese cargo al 27 de julio de 2024, bajo las normas del antiguo Decreto N°40, puede seguir prestando servicios en las mismas condiciones mientras esté vigente el Decreto N°44.

- Si la contratación es posterior a esa fecha, la empresa debe ajustarse completamente a las nuevas exigencias del Decreto N°44.

2. Categoría y jornada del experto en prevención → La categoría (profesional o técnico) y la jornada (tiempo completo o parcial) del experto en prevención dependerán del tamaño de la empresa (número de trabajadores) y del nivel de riesgo (definido por la cotización adicional genérica según la Ley N°16.744).

- Para empresas con más de 200 trabajadores, el Departamento de Prevención debe estar a cargo de un experto profesional contratado a tiempo completo.
- Existen tablas específicas en el reglamento que determinan la cantidad de días o si la jornada debe ser completa, según el número de trabajadores y la cotización adicional.

3. Exclusividad de funciones → No es jurídicamente procedente asignar al experto en prevención de riesgos laborales funciones distintas a las que establece el Decreto N°44 para el Departamento de Prevención de Riesgos.

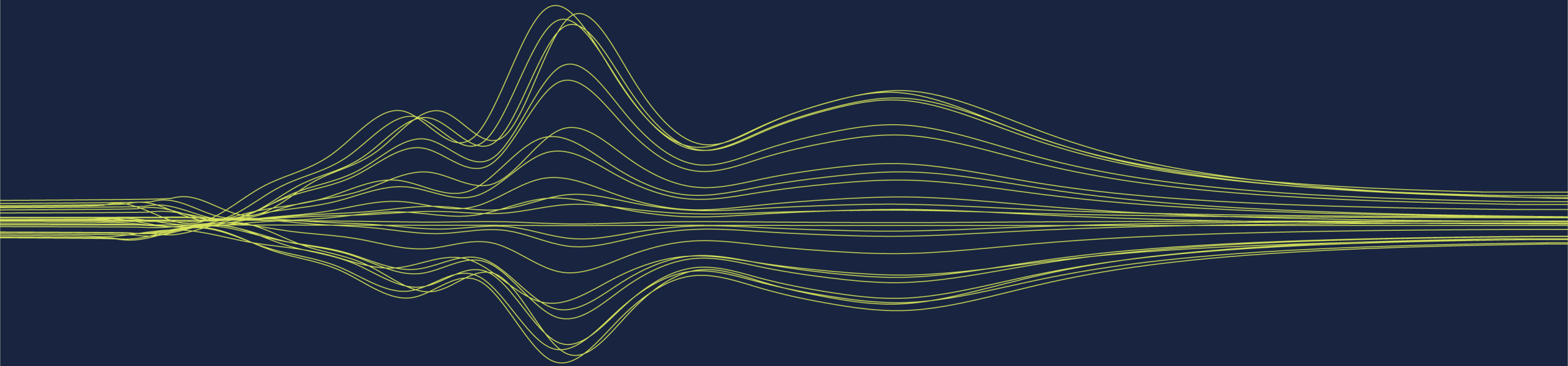
- Las funciones del experto están claramente delimitadas y se centran exclusivamente en la gestión preventiva de riesgos laborales, incluyendo identificación y evaluación de riesgos, asesoría en seguridad, capacitación, vigilancia ambiental y de la salud, investigación de accidentes, entre otras.

4. Requisitos de formación y experiencia → Los expertos deben acreditar su formación (profesional o técnica) en instituciones reconocidas por el Estado y contar con al menos 12 meses de experiencia en gestión de riesgos laborales en actividades similares, dentro de los tres años previos al inicio de sus funciones.

5. Responsabilidad del empleador → El empleador es responsable de asegurar el funcionamiento adecuado del Departamento de Prevención de Riesgos, proporcionando los medios y personal necesarios para el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias.

6. Prohibición de mezclar funciones administrativas → No se permite que el experto en prevención de riesgos asuma funciones administrativas ajenas a la prevención, aunque la empresa considere que el riesgo es bajo o que la jornada del experto no se utiliza completamente.

Gracias



Para mayor información, contactar al expositor Sr. Luis Parada al +562-27982606 o al correo luis.parada@us.dlapiper.com
Linkedin: [linkedin.com/in/luis-parada-54114236](https://www.linkedin.com/in/luis-parada-54114236)

Esta presentación provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en esta presentación. Esta presentación no puede ser reproducida por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de © DLA Piper Chile 2025.