

# Actualización en materia de seguridad y salud en el trabajo



El 01 de febrero de 2025 comienza a regir el Decreto N°44, que establece las obligaciones que la entidad empleadora deberá cumplir para la gestión preventiva de los riesgos profesionales o laborales y las normas para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Deroga D.S. N°40, sobre prevención de riesgos profesionales y el D.S. N°54, que regula la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

¿Qué debo tener en consideración?

El Empleador se encuentra obligado a confeccionar:

- I. Matriz de identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, el que deberá considerar los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, asociados a la vigilancia ocupacional y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Así, el Empleador deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales.
- II. Un programa de trabajo en Prevención de Riesgos Laborales, el que deberá contener las medidas preventivas y correctivas a implementar, los plazos y responsables de su ejecución.
- III. Plan de gestión, reducción y respuesta a los riesgos en casos de emergencias, catástrofes o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa y siempre que tengan la capacidad de producir una alteración grave en su funcionamiento.

Así también, el Empleador deberá:

- I. Contar con un procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de Elementos de Protección Personal y con un programa de capacitación sobre el uso y mantención de los EPP, que deberá durar mínimo 1 hora cronológica.
- II. Garantizar que las personas trabajadoras reciban de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, considerando, a lo menos: (i) características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo; (ii) riesgos y medidas preventivas, incluidos aquellos derivados de emergencias, catástrofes y desastres; (iii) procedimientos de trabajo seguro y (iv) características de los productos y sustancias que se manipularán.
- III. Capacitar acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando enfoque de género. La periodicidad será aquella definida en el programa preventivo, la que no podrá exceder de dos años.
- IV. Implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el que deberá contener:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Estructura organizacional de la Empresa
- Diagnóstico, planificación y programación de la actividad preventiva (en base a la matriz y normativa vigente)
- Evaluación o auditoría periódica del desempeño del SST
- Acciones de promoción de mejoras continuas o correctivas

Deberá participar en su elaboración el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos.

**V.** Establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y proporcionar gratuitamente un ejemplar a cada persona trabajadora. Éste deberá ser revisado con periodicidad no inferior a un año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos o Comité Paritario o Delegado y, en su defecto, personas trabajadoras. Se define el contenido mínimo de este Reglamento de Higiene y Seguridad.

**VI.** Mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as. Estos consistirán en un dibujo o esquema del lugar de trabajo, el que indicará a través de símbolos los principales riesgos existentes en el lugar de trabajo. El mapa deberá actualizarse cada vez que cambie la referida Matriz.

**VII.** Investigar con enfoque de género y promoviendo la participación de las personas trabajadores y de sus representantes, las causas de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, enfermedades profesionales y/o cualquier otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

**VIII.** Informar a las personas expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan y el contenido sustancial de los manuales, instrucciones y fichas técnicas que hayan proporcionados los fabricantes, importadores y proveedores.

**IX.** Respecto de las máquinas, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación, el Empleador deberá contar con procedimiento de trabajo seguro en máquinas, equipos y herramientas motrices. Este procedimiento deberá considerar: (i) programa preventivo de operación y mantenimiento, (ii) control permanente, (iii) existencia de protecciones.

**X.** Registrar y respaldar de forma documental y fidedigna la información vinculada con la gestión de los riesgos laborales y mantenerla, preferentemente, en formato electrónico.

Otros puntos importantes a considerar:

**1.** El Decreto establece que el Empleador deberá promover la consulta y participación de los representantes de las personas empleadoras, cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la Empresa que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo.

**2.** En el caso que en un mismo lugar de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras o una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes:

- Todas tendrán el deber de coordinar y cooperar para la adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud que sean exigibles para la protección de las personas trabajadoras.
- Deberán informarse mutuamente los riesgos laborales existentes, medidas preventivas adoptadas y de los planes de emergencia, catástrofe o desastres.

**3.** Se modifica la forma en que debe constituirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y se establece un mecanismo para convocar su conformación, en aquellos casos en que se cumpla con el quorum respectivo.

**4.** Las Empresas de hasta 25 personas deberán contar con: (i) Política de Seguridad y Salud en el trabajo, (ii) Evaluación, para ello el Organismo Administrador de la Ley 16.744 dispondrá uno o más instrumentos de autoevaluación que permitan identificar los peligros presentes en los puestos de trabajo. En base a los resultados, empleador elaborará matriz de peligros y evaluación de riesgos; y (iii) Programa de Trabajo Preventivo (de acuerdo al contenido mínimo descrito en el Decreto).

**5.** En todo lugar de trabajo en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras (y siempre que no funcione un Comité Paritario): se deberá elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia de seguridad y salud en el trabajo.

contacto



**Rocío García  
de la Pastora**

rgaciadelapastora@guerrero.cl



**Sergio  
Fuica**

sfuica@guerrero.cl



**Tomás  
Garnham**

tgarnham@guerrero.cl



**José Luis  
Castro**

jlcastro@guerrero.cl



**Macarena  
Griffin**

mgriffin@guerrero.cl



**Germán  
Lagos**

glagos@guerrero.cl



**Marcela  
Orellana**

morellana@guerrero.cl



**Andrés  
Musa**

amusa@guerrero.cl



**Felipe  
Petri**

fpetri@guerrero.cl



**Constanza  
Mandiola**

Procurador



**Javier  
Muñoz**

Procurador