

# DECRETO SUPREMO N°44

NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS  
RIESGOS LABORALES PARA ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y  
SALUDABLES



**CHILE  
AVANZA  
CONTIGO**





# ¿Que conocemos de la Legislación sobre SST?



# Tabla de contenidos



- **Marco Normativo**
- **Objetivos**
- **Principio de la gestión Preventiva**
- **Roles y obligaciones de responsables en la gestión preventiva**
- **Gestión Preventiva en los lugares de trabajo**
- **Estructura Organizacional en la Gestión de los riesgos Laborales**
- **Prelación de medidas preventivas**
- **Traslado de puestos de trabajo**
- **Investigación de causas de AT y EP**
- **Fiscalización**



# MARCO NORMATIVO

Política Nacional de SST  
/Perfil Nacional de SST

Convenios OIT  
C 187; C 155; C 190

Código del Trabajo

Ley 16.744 y  
reglamentos



Reglamento sobre gestión preventiva de  
los riesgos laborales para un entorno de  
trabajo seguro y saluda

# MARCO NORMATIVO

Ley 16.744 y  
reglamentos

DS 40

**DEROGADOS**

DS 40

DS 40/1969 MINTRAB  
Reglamento sobre prevención  
de riesgos profesionales

DS 54/1969 MINTRAB  
Constitución y funcionamiento  
de **Comités Paritarios**

**DECRETO 44  
MINTRAB**

Reglamento sobre gestión preventiva de  
los riesgos laborales para un entorno de  
trabajo seguro y saluda

## OBJETIVOS

**Vincular** la deuda de seguridad empresarial con una gestión preventiva efectiva y participativa



Juridificar los **critérios de gestión** de la Política Nacional de SST.

**Cerrar brechas normativas** para la ratificación del C 155 – sobre seguridad y salud los de trabajadores.



Fomentar la **cultura preventiva** de los actores sociales

# PRINCIPIOS DE LA GESTION PREVENTIVA



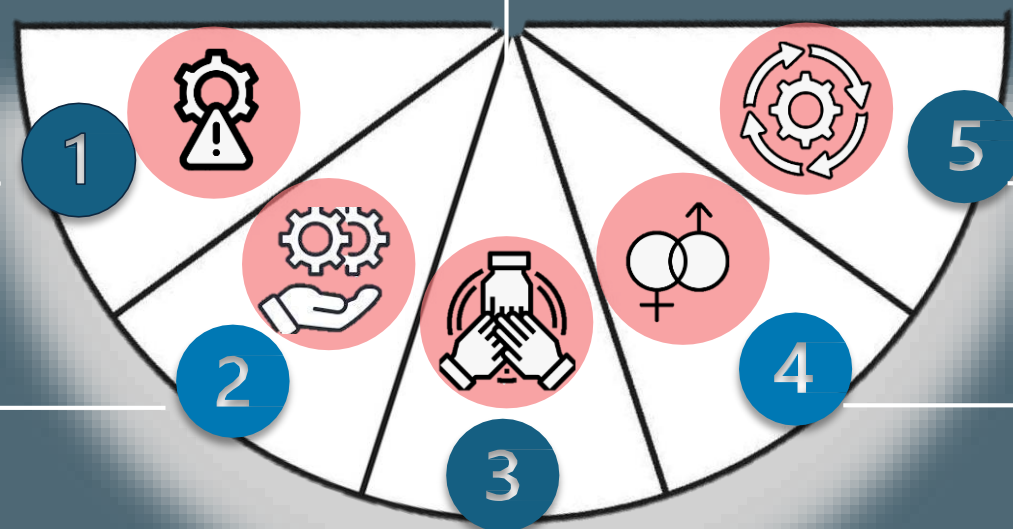
Prevención de riesgos y adaptación del trabajo a personas

Responsabilidad de empleador(a)

Compromiso y participación

Enfoque de género

Mejora continua



# ROLES Y OBLIGACIONES DE RESPONSABLES EN LA GESTIÓN PREVENTIVA



## ENTIDAD EMPLEADORAS

1. Mantener **condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables** (riesgos graves, GRD).
2. **Cumplir normas** de prevención de riesgos laborales.
3. Permitir **el ingreso a lugares** de trabajo de entidades fiscalizadoras y OAL.
4. Realizar **acciones permanentes** de difusión y promoción de SST.
5. **Informar, formar y capacitar** a personas trabajadoras en SST.
6. Establecer **mecanismos de consultas y diálogo** en SST.
7. Adoptar medidas **de constitución y funcionamiento de CPHYS**, Depto. Prevención, otros.
8. **Denunciar** AT y EP al OAL y Accidentes Graves y fatales.
9. **Vigilancia** ambiental y de la Salud de trabajadores/as.
10. **Cumplir medidas** de SST de OAL, CPHYS, Depto. Prev.
11. **Registro** que acrediten cumplimiento de normas de SST.

## OBLIGACIONES DE ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO DE LEY 16744


Otorgar **asistencia técnica** conforme a instrucciones de SUSESO, en:

1. **Gestión de riesgos** laborales; accidentes de trayecto; violencia y acoso; GRD
2. **Investigación** de causas de AT y EP.
3. **Gestión de riesgos** (Matriz de riesgos;
4. Programa preventivo; Mapas de Riesgos.
5. **Capacitar** en prevención de riesgos laborales.
6. **Capacitación de CPHYS**, Delegados de Prevención, Encargados de Prevención
7. **Vigilancia** de ambientes de trabajo y salud de personas trabajadoras conforme a protocolos del Minsal.
8. **Informar a SUSESO** (Sistema nacional de información)
9. Poner a disposición de empleadores una
10. **plataforma para el registro** de incidentes

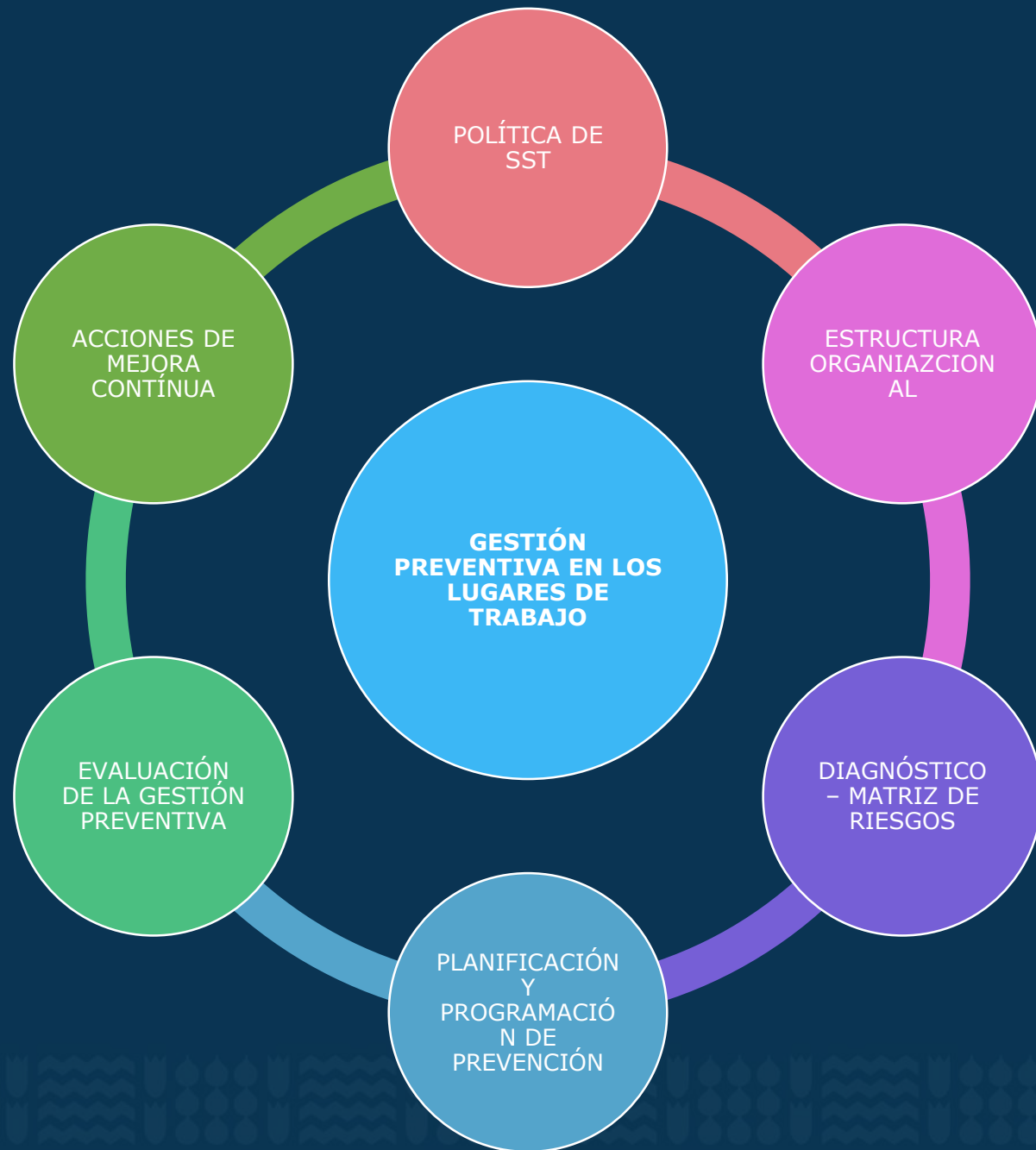
## PERSONAS TRABAJADORAS

1. **Cumplir** instrucciones, reglamentos y medidas de SST y colaborar en la gestión de riesgos.
2. **Participar** en actividades preventivas.
3. Observar **conductas de cuidados** propios y de otros.
4. **Participar** en elecciones y funcionamiento del CPHYS y de delegado, si corresponde.
5. **Participar** programa de formación y capacitación (OAL, empresa, CPHYS, Autoridad.
6. **Someterse a exámenes y evaluaciones** médicas (Programa de vigilancia de la salud). Deben estar en el reglamento interno. Considerando intimidad, confidencialidad y no discriminación
7. **Cumplir con las normas** establecidas en los reglamentos internos.



A large teal circle with a slight gradient and a drop shadow, centered on the page. It contains the main title text.

**GESTIÓN PREVENTIVA  
EN LOS LUGARES DE  
TRABAJO**



- GESTIÓN PREVENTIVA EN LOS LUGARES DE TRABAJO



<10	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	100+
	DELEGADO										
		CPHS									
	ENCARGADO										
										DEPARTAMENTO	

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Obligación.** Entre 10 y 25 personas trabajadoras (siempre que no exista CPHYS). Se eligen en asamblea y se levanta acta.
- **Funciones.** Implementar Sistema de Gestión SST
- Empleado debe otorgar facilidades.
- Duración: 2 años desde elección

Delegado de SST (10 a 25 PT)

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ✓ Constitución:

- Empresas con más de 25 personas trabajadoras.
- Integración paritaria (3 titulares y 3 suplentes por cada estamento)
- Requisito de equidad de género
- Designación de Presidente y secretario
- Designar persona aforada. Informar al día hábil siguiente al empleador.
- Registrar acta de constitución en la DT. (Dentro de 15 días hábiles siguientes a la fecha de elección)

Comité Paritario de HYS  
(>25 PT)



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Requisitos de la votación:

- Presencial o medios electrónicos idóneos.
- Secreta, transparente y auditable.
- Candidatos todas las personas trabajadoras que cumplan requisitos:
  - Tener más de 18 años de edad;
  - Saber leer y escribir;
  - Será trabajador de la empresa, con al menos 1 año de antigüedad. No se aplica si más del 50% tiene menos de 1 año en la empresa.
  - Tener curso de OPR dictado por el OAL, o prestar o haber prestado servicios en el Depto. Prevención de Riesgos de la entidad empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales por lo menos durante un año. Si no cumple este requisito el empleador debe dar facilidades para que lo haga durante el primer semestre del mandato.

Comité Paritario de HYS  
(>25 PT)



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Facilidades de funcionamiento del Comité:

- Facilidades para acompañar en visitas y fiscalizaciones que realicen Experto PR
- Informar al CPHYS sobre AT y EP (medidas).
- Coordinar implementación del programa preventivo (Actividades de capacitación y difusión en SST).
- **Consultar** sobre cambios en proceso de trabajo que pueda implicar repercusiones graves para la vida y salud de las personas trabajadoras,
- Permitir libre acceso a lugares de trabajo para cumplir funciones (entrevista) /no alterar el desarrollo del proceso productivo.

Comité Paritario de HYS  
(>25 PT)



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### **Duración en cargo:**

**2 años y pueden ser reelegidos**

**En empresas mediana (50-199) y gran empresa (200 o más) solo reelegido hasta 2 periodos consecutivos.**

### **Cese en los cargos:**

Término de la relación laboral

No asistir a 2 sesiones consecutivas sin causa justificada.

Término de faena

### **Suplencias:**

Reemplazan a titular por orden de designación o votación.

Elección complementaria

**Comité Paritario de HYS  
(>25 PT)**





## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Funciones:

#### 1. Asesorar e instruir sobre correcta utilización de instrumentos de protección.

- a) Visitas periódicas a lugares de trabajo (impartir instrucciones)
- b) Solicitar asesorías de OAL
- c) Organizar reuniones informativas, charlas, difusión.

#### 2. Vigilar cumplimiento de medidas preventivas en SST.

- a) Contar con programa de trabajo: Revisar condiciones de seguridad; identificar condiciones y acciones que puedan representar riesgos laborales; información sobre accidentes; riesgos que requieran asesorías de OAL; fijar plazo para implementar medidas
- b) Controlar programa y evaluar sus resultados

Comité Paritario de HYS  
(>25 PT)



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

3. Investigar causas de AT y EP, incidentes peligrosos. Con metodología que indique OAL conforme instrucciones de la SUSESO.
4. Definir si un AT o EP se debió a negligencia inexcusable.
5. Indicar adopción de medidas de SST.
6. Promover la realización de cursos de capacitación
7. Informar a empresa sobre riesgos graves e inminentes

Comité Paritario de HYS  
(>25 PT)



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Obligación en empresas de hasta 100 trabajadores.

- Puede ser el empleador o quien este designe.
- Capacitados en gestión de riesgos según lo establezca la SUSESO
- Colaborar en el cumplimiento de la gestión de riesgos.



**Encargado de Prevención  
de Riesgos (<100 PT)**

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Obligación de constituir:

- Empresas con más de 100 trabajadores
- Dirigido por un experto con AUTONOMIA de funciones.
- Empleador siempre será responsable del funcionamiento.

La ejecución de actividades específicas o temporales, y técnicas pueden ser externalizada a profesionales especialistas del área medicina del trabajo, ergonomía, psicología, higiene y seguridad, entre otras.

**Departamento de Prevención  
de Riesgos (>100 PT)**

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Funciones:

1. Coordinar el trabajo con los CPHYS.
2. Proponer matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
3. Asesorar en el diseño y organización de lugares de trabajo
4. Asesorar en la adquisición, uso y mantención de EPP
5. Asistir al empleador en la obligación de informar riesgos
6. Asesorar en el diseño de procedimientos de trabajo.
7. Diseñar e implementar programas de capacitación en SST
8. Implementar programas de vigilancia ambiental y de la SST.

**Departamento de Prevención  
de Riesgos (>100 PT)**

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

9. Difundir y promover estilos de vida saludable y certificación de buenos estándares de SST.
10. Adoptar medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.
11. Colaborar en el control y evaluación del cumplimiento normativo de SST.
12. Diseñar e implementar programas de GRD
13. Investigar causas de accidentes del trabajo
14. Asesorar a Comités Paritarios
15. Proponer, implementar y controlar programa preventivo y forma de evaluar cumplimiento
16. Señalar requerimientos de recursos para cumplir funciones.
17. Informe mensual y anual escrito con avances del programa

**Departamento de Prevención  
de Riesgos (>100 PT)**

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Categoría de expertos:

- Experto profesional (Ing. e Ing. Ejecución en Prevención de riesgos; Ing., ing. Ejec. ; constructores civiles con especialización en SST de 1000 horas.
- Técnicos de prevención
- Experiencia 12 meses dentro de 3 años en la gestión de riesgos de la actividad.
- Registrados en SEREMI de Salud

N° personas trabajadoras	Cotización Genérica	Categoría experto
101 - 150	0 – 0,85%	Técnico o Profesional
151 o más	0 – 0,85%	Profesional
101 o más	1,7 % - 2,55% - 3,4%	Profesional

Departamento de Prevención de Riesgos (>100 PT)

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

### TIEMPO DE ATENCIÓN DEL EXPERTO (Días a la semana)

N° personas trabajadoras	Cotización genérica			
	0 – 0,85%	1,7 %	2,55%	3,4%
101 - 150	1,0	1,0	2,0	3,0
151 a 200	2,0	3,0	4,0	4,0
De 201 o más	T.C	T.C	T.C	T.C

**Departamento de Prevención de Riesgos (>100 PT)**



## DIAGNÓSTICO.

### MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

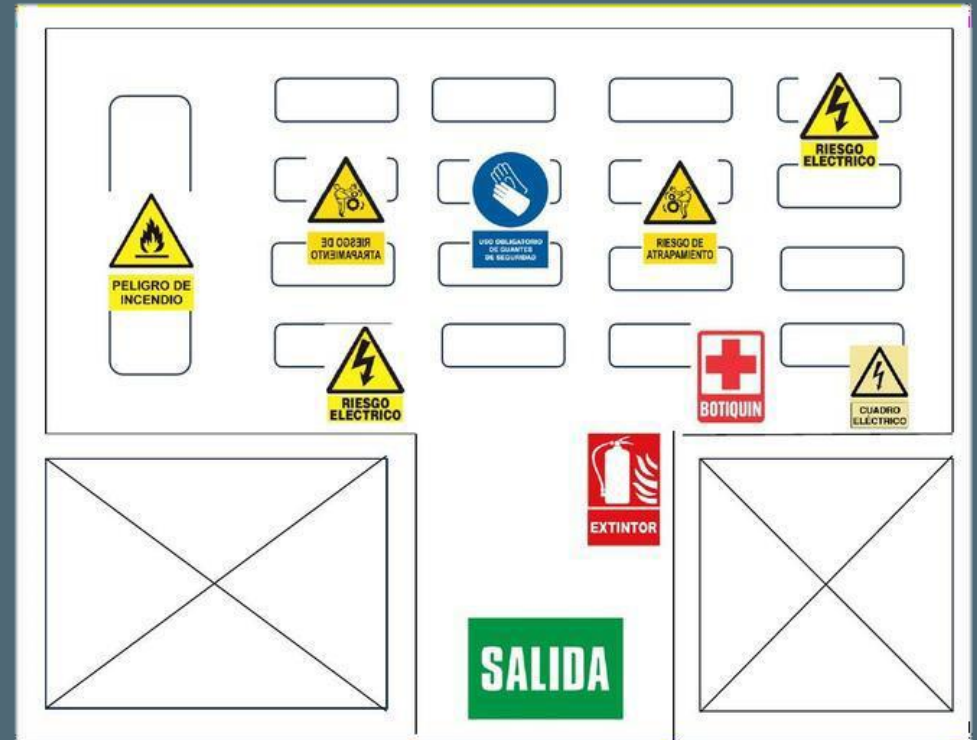
- Asociados al proceso, tareas y puestos de trabajo. Riesgos del lugar (ergonómicos; psicosociales; violencia y acoso; AT y EP; Programas de Vigilancia Ocupacional). Empresas de menor tamaño autoevaluación.
- Estar disponible en el lugar de trabajo y ser informada.
- Contenido Mínimo:
  1. Identificación de peligro en puestos de trabajo.
  2. Evaluar riesgos. Se utilizarán métodos cuantitativos y cualitativos.
    - (Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo- ISP)
    - Metodología establecida en normativa.
  1. Revisada anualmente o cambien condiciones de trabajo /riesgos grave e inminente
  2. Para elaboración y revisión se puede solicitar asistencia técnica de OAL



# MAPA DE RIESGO

## Características:

- ✓ Dibujo o esquema del lugar de trabajo
- ✓ Simbología de principales riesgos conforme a la matriz
- ✓ MINTRAB dictará Guía para su elaboración.
- ✓ Podrán ser elaborados con la asistencia técnica del Depto. Prevención de Riesgos y con la participación del CPHYS o del Delegado de Seguridad



## Planificación y programación de prevención

- Medidas preventivas y correctivas a implementar
  - Actividades de promoción para prevenir factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo./capacitación.
  - Difusión de estilos de vida y alimentación saludable
  - Promoción para prevenir riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados.
- Plazos de implementación
- Responsables de su ejecución.
- Constar por escrito y ser aprobado por representante legal (fecha aprobación y mod.)
- Difusión a todas las personas trabajadoras y copia a CPHYS y demás entidades empleadoras. Del centro de trabajo.
- Establecer mecanismos para control y vigilancia del cumplimiento del programa (medios electrónicos, inspecciones)

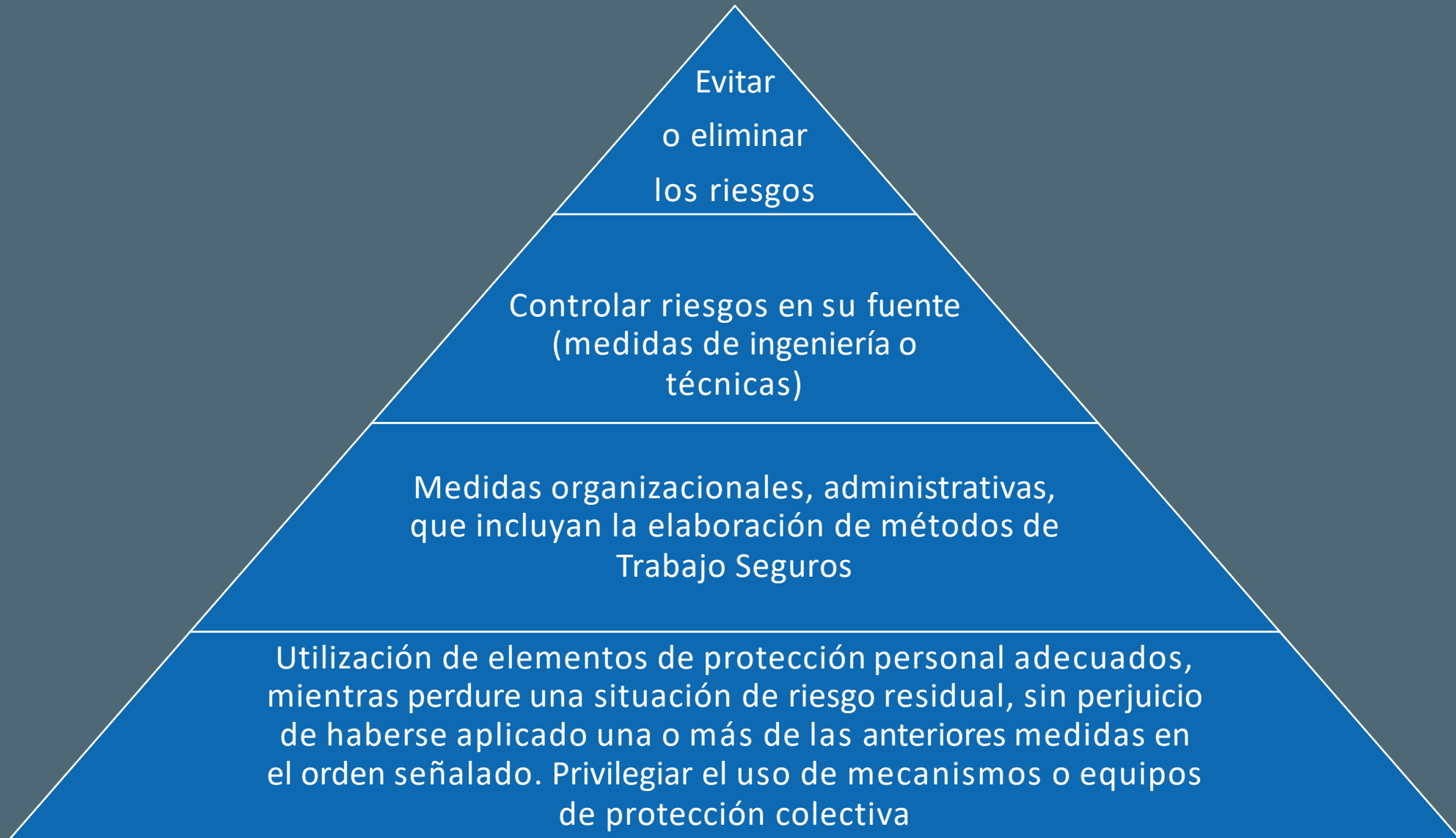




## INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- ❑ Informar OPORTUNA Y ADECUADA previo inicio de las labores.
  
- ❑ La información deberá considerar:
  - Características que debe reunir el lugar de trabajo (espacio de trabajo; condiciones ambientales; orden y aseo; máquina y herramientas).
  - Riesgos y medidas preventivas (riesgos de emergencia, catástrofes y desastres)
  - Métodos o procedimientos de trabajo seguro.
  - Características de productos o sustancias, modo de empleo, límites de exposición, almacenamiento, uso de epp, primeros auxilios- ficha técnica-) Información sobre uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo.
  - Riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo.  
Manejo adecuado y seguro  
Contenido sustancial de los manuales (si existen); Instrucciones y fichas técnicas proporcionada por fabricantes, importadores, proveedores.  
Procedimiento de trabajo seguro de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación (programa preventivo de operación y mantenimiento; control permanente de funcionamiento)

## Prelación de medidas preventivas:



## PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

- En la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y programa preventivo considerar personas especialmente sensibles
- No pueden prestar servicios en labores que implique un riesgo grave para su vida o salud, dada su condición
- En tal condición se encuentran: personas con discapacidad, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, adolescentes, adultos mayores



# OBLIGACIÓN FRENTE A RIESGOS GRAVES E INMINENTES



## ☐ Empleador debe:

- Informar del riesgo y medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- Suspensión inmediata de faenas afectadas y su evacuación si no se puede eliminar o atenuar.
- Informar a la IT de la suspensión de faena.
- Suspende y evacuar faenas cuando la autoridad competente lo ordene (emergencia, catástrofe o desastre).

## ☐ El trabajador tiene el derecho de:

- Interrumpir sus labores y abandonar lugar de trabajo.
- Informar al empleador de la interrupción de labores por riesgo grave e inminente
- No podrá sufrir perjuicio o menoscabo (tutela)





## ACCIONES DE MEJORA CONTINUA.

- ❑ Contar con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas y correctivas
- ❑ Efectuar mejoras en relación a la evaluación de la gestión preventiva







## TRASLADO DE PUESTOS DE TRABAJO

- ❑ Traslado de puesto de trabajo por EP debe ser prescrito por OAL. (cambio a un puesto donde no esté expuesta al riesgo causante de la enfermedad).
- ❑ Empresa debe implementar medidas para controlar el riesgo.
- ❑ SUSESO impartirá instrucciones a OAL para instrucciones y verificaciones de cumplimiento.





## INVESTIGACIÓN DE CAUSAS DE AT Y EP

- Investigar: Causas de AT y EP; incidentes peligrosos; afecciones que tenga su origen en utilización de productos fitosanitarios; químicos o nocivos para la salud.
- Usar metodología que indique SUSESO.



# FISCALIZACIÓN



## SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL

- FISCALIZARÁ LA CALIDAD DE LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS QUE REALICEN LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES.



## DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- FISCALIZARÁ DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN ESTE REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS ENTIDADES EMPLEADORAS, FAENAS, SUCURSALES O AGENCIAS.

Instituto de Seguridad Laboral

BIENVENIDOS AL CAMPUS DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL

### Fórmate en 4 simples pasos

- 1 INSCRIBIRTE EN LA PLATAFORMA
- 2 BUSCA EL CURSO QUE NECESITES
- 3 REALIZA EL CURSO
- 4 IMPRIME TU DIPLOMA

Primera vez - Usuario registrado -

Documentos CAPACIDADES DIFERENTES Ingrese aquí

Producto ERGOMEDIA Ingrese aquí

ACCIDENTAGRAMA Ingrese aquí

<https://campusprevencionisl.cl/>

Instituto de Seguridad Laboral

Transparencia Activa | ISL Regiones | Sucursales | 600 586 90 90

Busca aquí | Mi ISL

El ISL | Trámites y Servicios | Sucursal en Línea | Campus Prevención | Cotizaciones | OIRS | Noticias | Versión Sitio Web Anterior

## Decreto 44

### NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

### Decreto N°44: Nuevo Reglamento para la Gestión de Riesgos Laborales en Chile (2025)

El Decreto N°44 establece un marco actualizado y robusto para la prevención de riesgos laborales en Chile. Este reglamento, que **entra en vigencia el 1 de febrero de 2025**, refuerza sobre la gestión de la seguridad en los lugares de trabajo con un enfoque preventivo, participativo y de género.

#### ¿Qué es el Decreto N°44?

El Decreto N°44, publicado el 27 de julio de 2024, es la nueva normativa en Chile sobre la gestión preventiva de los riesgos laborales. Este decreto reemplaza los antiguos Decretos Supremos N°40 y N°54 de 1969, alineándose con importantes estándares internacionales para garantizar mejores condiciones de trabajo.

#### Principales Cambios Introducidos por el Decreto N°44

**Un entorno laboral seguro**

El Decreto N°44 entrega directrices para garantizar el cumplimiento de la gestión preventiva en materias de seguridad y salud en el trabajo, para promover espacios de trabajo libres de riesgos laborales que puedan afectar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Para lograrlo, establece medidas específicas de identificación y control de peligros, abordando aspectos como:

- Prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mediante la implementación de medidas de prevención y protección de la vida, a través de la eliminación y/o control de condiciones inseguras en los lugares de trabajo.
- Foco en empresas de menor tamaño, estableciendo directrices para mejorar el desempeño de la gestión preventiva.

[www.isl.gob.cl/decreto-44/](http://www.isl.gob.cl/decreto-44/)



Visite nuestro sitio web:

**isl.gob.cl**

Llámanos

**600 586 9090**

Síguenos:

