



Decreto Supremo 44
*Fundamentos y principios
de la gestión preventiva*

ÍNDICE

DEFINICIONES	4
PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN PREVENTIVA	7
ROLES, OBLIGACIONES Y DERECHOS	8
Entidades empleadoras	8
Personas trabajadoras	9
Organismos administradores	9

El Decreto 44 representa un hito significativo en la regulación de la gestión preventiva de riesgos laborales en Chile, actualizando y unificando la normativa anterior para adaptarla a los desafíos contemporáneos del mundo laboral.

Los fundamentos y principios de la gestión preventiva, por su parte, constituyen la base conceptual y operativa para implementar sistemas efectivos de prevención de riesgos laborales. Este marco establece las definiciones esenciales, los principios rectores y las responsabilidades específicas de cada actor involucrado, proporcionando una estructura clara para desarrollar una cultura preventiva que proteja eficazmente la vida y salud de las personas en sus entornos de trabajo.

DEFINICIONES

Para comprender adecuadamente la gestión preventiva de riesgos laborales, es esencial familiarizarse con los conceptos clave que establece el Decreto Supremo 44. Este marco normativo proporciona una base sólida para la implementación de sistemas de prevención efectivos y sostenibles, considerando tanto aspectos técnicos como organizacionales.

► **Gestión preventiva:** corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.

► **Entorno de trabajo seguro y saludable:** es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o bien se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos en la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.

► **Normas de prevención de riesgos laborales:** son todas aquellas disposiciones que exigen la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o bien que procuran la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.

► **Peligro:** corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.

► **Incidentes o sucesos peligrosos:** son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.

► **Riesgo laboral:** es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud como consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

► **Riesgo grave e inminente:** es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas de que se origine un siniestro laboral en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder. Además, puede suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.

► **Factor de riesgo:** es todo objeto, sustancia, energía o característica derivados de la organización del trabajo que puede contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.

► **Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.

► **Violencia o acoso por razón de género:** designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

► **Violencia externa:** se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

► **Lugares o centros de trabajo:** corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.

► **Puesto de trabajo:** lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.

► **Condiciones y entorno de trabajo:** corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. En esta definición quedan incluidas:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y acoso en el trabajo.

► **Medidas preventivas:** son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

► **Medidas correctivas:** son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.

► **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** es un equipo de trabajo cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento, las que se aplicarán supletoriamente a los reglamentos de los Comités Paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley. En caso de que este reglamento se refiera sin más al "Comité Paritario", se entenderá que la disposición respectiva se aplicará a todos ellos.

► **Departamento de Prevención de Riesgos:** corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin de evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.

► **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.

► **Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos:** es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del presente reglamento.

► **Mapa de riesgos:** es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora, de acuerdo con lo señalado en el artículo 62 de este reglamento.

► **Representantes de las personas trabajadoras:** son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.

► **Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:** son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN PREVENTIVA

Los principios de la gestión preventiva de los riesgos laborales se basan en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por este motivo, se orientan a desarrollar una cultura preventiva que fomente buenas conductas y entornos laborales seguros. Las entidades empleadoras deben considerar especialmente:

1

Un enfoque de gestión que priorice la prevención de riesgos y la adaptación del trabajo a las personas, considerando el diseño de sistemas productivos y puestos de trabajo, la evolución del conocimiento científico y tecnológico, además de dar prioridad a eliminar o controlar los riesgos desde su origen.

2

Una perspectiva de género en la gestión de riesgos, reconociendo que las personas se encuentran en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales, lo que puede resultar en exposiciones distintas a los riesgos y efectos diversos en su salud. Las medidas preventivas deben ser efectivas y considerar estas diferencias.

3

El compromiso y participación activa tanto de las entidades empleadoras como de los trabajadores o sus representantes en la planificación, implementación, evaluación y control de riesgos, promoviendo la mejora continua de la gestión.

4

La mejora continua como principio fundamental, buscando optimizar constantemente los procesos de gestión preventiva para lograr mejor desempeño, mediante la revisión permanente de políticas, procesos y programas.

5

La responsabilidad de la entidad empleadora, empresa principal, usuaria o trabajador independiente en la gestión de riesgos laborales, según corresponda por ley, sin perjuicio del deber de cuidado y colaboración de los trabajadores en la gestión preventiva y cumplimiento de las medidas adoptadas.

ROLES, OBLIGACIONES Y DERECHOS

Entidades empleadoras

De acuerdo con el **artículo 184** del Código del Trabajo, las entidades empleadoras deben tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales según este reglamento. Además, deben integrar la prevención en todos los niveles organizacionales, cumpliendo estas obligaciones generales:

- 1 Mantener condiciones y entornos laborales seguros y saludables, eliminado o controlando riesgos que afecten la vida y salud de los trabajadores, incluyendo la gestión de riesgos graves, emergencias, catástrofes y desastres.
- 2 Cumplir la normativa preventiva, implementando una matriz de identificación de peligros y un programa de gestión de riesgos con enfoque de género, mejora continua y participación de trabajadores.
- 3 Permitir el ingreso de entidades fiscalizadoras y organismos administradores para cumplir sus funciones en materia de seguridad y salud.
- 4 Realizar acciones permanentes de difusión y promoción de seguridad y salud, incluyendo prevención de accidentes de trayecto.
- 5 Informar, formar y capacitar a los trabajadores en seguridad y salud laboral.
- 6 Establecer mecanismos de consulta y diálogo para la participación de trabajadores en temas de seguridad y salud.
- 7 Facilitar la constitución y funcionamiento de Comités Paritarios, Delegados de Seguridad y Departamentos de Prevención de Riesgos.
- 8 Denunciar accidentes y enfermedades profesionales al organismo administrador y notificar accidentes graves y fatales.

- 9 Implementar vigilancia ambiental y de salud en el trabajo según normativa.
- 10 Cumplir medidas de seguridad prescritas por organismos administradores y fiscalizadores.
- 11 Mantener registros que acrediten cumplimiento de normas de seguridad y salud.

Personas trabajadoras

El **artículo 5** de este decreto establece las obligaciones generales de las personas trabajadoras:

- 1 Cumplir las instrucciones, reglamentos y medidas de seguridad y salud establecidas, colaborando en la gestión de riesgos laborales.
- 2 Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.
- 3 Observar una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud, evitando que sus actividades afecten a otros/as trabajadores/as.
- 4 Participar en las elecciones del Comité Paritario y sus actividades, asistir a reuniones si son electos, y participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando corresponda.
- 5 Participar en programas de capacitación y formación sobre prevención de riesgos organizados por la entidad empleadora, Comité Paritario, organismos administradores o autoridades.
- 6 Someterse a exámenes y evaluaciones médicas establecidos en el Reglamento Interno, con su consentimiento informado y respetando garantías de intimidad y no discriminación.

Organismos administradores

Por otra parte, el **artículo 6** establece las obligaciones de los organismos administradores:

- 1 Otorgar asistencia técnica a empleadores y trabajadores independientes para implementar y cumplir las disposiciones del reglamento, según instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.
- 2 Aplicar e imponer el cumplimiento de toda la normativa de prevención de riesgos laborales.

