



Decreto Supremo 44
**Estructura organizativa
y sistemas de control**

ÍNDICE

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	4
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	6
Reglamento Interno	9
MAPAS DE RIESGO.....	12
GESTIÓN PREVENTIVA EN ENTIDADES EMPLEADORAS DE MENOR TAMAÑO.....	13
Elementos fundamentales del sistema de gestión.....	13
El Delegado de Seguridad y Salud	14
VIGILANCIA DEL AMBIENTE Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	15
Sistema de vigilancia y exámenes.....	15
Investigación de accidentes	15
ASISTENCIA TÉCNICA DE ORGANISMOS ADMINISTRADORES	17

La estructura organizativa y los sistemas de control en materia de seguridad y salud laboral constituyen el marco fundamental para garantizar la protección de los trabajadores en el entorno laboral. Este material aborda los principales componentes y mecanismos que las organizaciones deben implementar para una gestión efectiva de la prevención de riesgos laborales, incluyendo los órganos de participación, las normativas internas y las herramientas de control necesarias para crear y mantener ambientes de trabajo seguros y saludables.

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es una instancia esencial para garantizar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. Según lo dispuesto en el Decreto 44 y el artículo 66 de la Ley N° 16.744, su existencia y correcto funcionamiento son obligatorios en empresas, faenas, sucursales o agencias con más de 25 trabajadores. Estos comités constituyen un espacio de diálogo técnico y social entre empleadores y trabajadores para prevenir accidentes y enfermedades laborales, fortaleciendo una cultura de prevención.

El fundamento legal de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se encuentra en el artículo 66 de la Ley N° 16.744, el cual establece su obligatoriedad en todas las organizaciones que cumplan con los requisitos de cantidad de trabajadores. Cada lugar de trabajo con estas características debe contar con un Comité Paritario independiente, incluso si pertenece a una misma empresa matriz. En caso de dudas sobre la necesidad de constituir uno, el Inspector del Trabajo será la autoridad competente para decidir.



El Comité Paritario debe estar compuesto por seis miembros titulares:

- Tres representantes designados por la entidad empleadora.
- Tres representantes elegidos por los/as trabajadores/as mediante votación.

Por cada titular se designará un suplente, garantizando así la continuidad de sus funciones en caso de ausencia.

La entidad empleadora tiene la responsabilidad de iniciar el proceso de constitución del Comité Paritario al menos 15 días antes de que el anterior finalice su periodo. Este proceso debe documentarse minuciosamente, incluyendo las designaciones, las votaciones y las actas de constitución.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad desempeña múltiples funciones clave para la gestión preventiva:

- ▶ **Identificación y evaluación de riesgos:** supervisar la elaboración y actualización de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, asegurándose de que refleje fielmente las condiciones del lugar de trabajo.
- ▶ **Propuesta de medidas preventivas y correctivas:** desarrollar estrategias para eliminar o mitigar riesgos laborales, incluyendo planes de acción frente a emergencias.
- ▶ **Investigación de accidentes y enfermedades:** participar en las investigaciones de incidentes para determinar causas y prevenir recurrencias.
- ▶ **Fomento de la formación en seguridad:** promover actividades de capacitación para trabajadores y fomentar una cultura organizacional orientada a la prevención.

Por otra parte, en empresas con múltiples sucursales o faenas puede constituirse un Comité Paritario Permanente. Este comité centraliza la coordinación de las medidas preventivas y asegura la estandarización de las buenas prácticas en toda la organización. Sus funciones complementan las de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad locales, asegurando coherencia en la gestión preventiva.

En cuanto a las obligaciones de la entidad empleadora, esta debe garantizar el correcto funcionamiento del Comité Paritario mediante:

- La provisión de recursos técnicos y financieros necesarios.
- La entrega de información actualizada sobre riesgos laborales y accidentes del trabajo ocurridos.
- Facilitar la participación activa de los representantes durante la jornada laboral.

El trabajo del Comité Paritario debe quedar respaldado en documentos que faciliten su seguimiento y evaluación:

- ▶ **Actas de reuniones:** deben detallar las decisiones tomadas y las acciones propuestas.
- ▶ **Informes periódicos:** permiten documentar el avance de las medidas implementadas.
- ▶ **Auditorías:** evaluaciones internas sobre la eficacia de las estrategias de prevención adoptadas.

El desempeño del Comité Paritario debe evaluarse de manera anual, asegurando que sus acciones se alineen con los objetivos de la gestión preventiva. Las auditorías deben incluir recomendaciones específicas para fortalecer las estrategias y fomentar la mejora continua.

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

El Departamento de Prevención de Riesgos desempeña un rol esencial en la creación de entornos laborales seguros y saludables.

El artículo 50 del Decreto 44 define al Departamento de Prevención de Riesgos como el órgano encargado de la planificación, organización, asesoría y supervisión de las acciones de prevención de riesgos laborales dentro de la entidad empleadora. Este departamento tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante una gestión efectiva de riesgos laborales.

Por otra parte, el propósito de este departamento es minimizar los riesgos laborales y fomentar una cultura de prevención en el entorno laboral, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes y promoviendo la mejora continua.



Según el artículo 51, el Departamento tiene las siguientes funciones principales:

- ▶ **Elaborar programas de prevención:** diseñar planes preventivos basados en la identificación y evaluación de riesgos presentes en los lugares de trabajo.
- ▶ **Capacitar al personal:** impartir formación continua y actualizada a todas las personas trabajadoras en temas de seguridad laboral.
- ▶ **Supervisar medidas de seguridad:** asegurar que las medidas preventivas sean implementadas de manera adecuada y cumplan con los estándares establecidos.
- ▶ **Realizar inspecciones periódicas:** verificar las condiciones de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

- ▶ **Asesorar a la dirección:** proporcionar información técnica y recomendaciones sobre las acciones necesarias para mitigar riesgos laborales.
- ▶ **Investigar accidentes y enfermedades profesionales:** identificar las causas de incidentes para prevenir recurrencias.
- ▶ **Elaborar informes periódicos:** documentar los resultados de las acciones preventivas, los riesgos detectados y las medidas implementadas.
- ▶ **Colaborar con los Comités Paritarios:** coordinar actividades conjuntas para fortalecer la gestión preventiva.
- ▶ **Promover la participación de los trabajadores:** fomentar el compromiso de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos.
- ▶ **Implementar sistemas de vigilancia:** monitorear de manera continua las condiciones laborales y la salud ocupacional.
- ▶ **Identificar peligros y evaluar riesgos:** realizar diagnósticos para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- ▶ **Gestionar emergencias:** diseñar y aplicar planes de respuesta para situaciones de emergencia.
- ▶ **Supervisar el uso de equipos de protección personal:** asegurar que los trabajadores utilicen correctamente los elementos de protección proporcionados.
- ▶ **Actualizar normativas internas:** revisar y adaptar las políticas de seguridad de acuerdo con los cambios legales y organizativos.
- ▶ **Fomentar una cultura de seguridad:** impulsar prácticas que promuevan la concienciación y la participación activa en la gestión preventiva.

Corresponderá al experto en prevención de riesgos del Departamento de Prevención de Riesgos identificar los recursos o requerimientos necesarios para la implementación del programa, definir las metas principales, asignar responsabilidades y establecer los métodos de evaluación para verificar el cumplimiento de los objetivos planteados. La entidad empleadora deberá aprobar el programa propuesto por el Departamento y garantizar los recursos necesarios para su ejecución.

Además, será responsabilidad del experto en prevención de riesgos informar mensualmente, por escrito, a la entidad empleadora sobre los avances del programa preventivo y las medidas implementadas. Al cierre del año, deberá entregar un informe que evalúe los resultados de la gestión preventiva de la organización.

Asimismo, las personas trabajadoras, sus representantes y los Comités Paritarios tendrán acceso a estos informes.

Por otra parte, los expertos en prevención de riesgos se clasifican en dos categorías según su nivel de formación: profesional y técnico.

Categoría profesional:

▶ Incluye a ingenieros en prevención de riesgos o ingenieros de ejecución en prevención de riesgos titulados en universidades o institutos profesionales reconocidos por el Estado. También abarca a ingenieros, ingenieros de ejecución con especialidades aplicables a la seguridad e higiene industrial y constructores civiles que posean un postítulo en prevención de riesgos (de al menos 1.000 horas pedagógicas) obtenido en instituciones reconocidas, nacionales o extranjeras.

Categoría técnico:

▶ Comprende a técnicos en prevención de riesgos titulados en instituciones de educación superior reconocidas por el Estado.

En el caso de títulos obtenidos en el extranjero, estos deben ser reconocidos o revalidados conforme a los tratados internacionales ratificados por Chile.

Independientemente de la categoría, la entidad empleadora debe exigir que quien dirija el Departamento acredite al menos 12 meses de experiencia laboral en gestión de riesgos laborales, ya sea continua o discontinua, en actividades similares realizadas en los últimos tres años.



Reglamento Interno

El artículo 56 del Decreto 44 establece que el Reglamento Interno es el documento que define las normas y procedimientos destinados a la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Este debe ser elaborado y actualizado por la entidad empleadora para garantizar su pertinencia.

De acuerdo con el artículo 58, el reglamento debe incluir, como mínimo:

1. Introducción:

- a.** Explicación del objetivo del reglamento y su alcance.
- b.** Referencia al artículo 67 de la Ley N° 16.744 y al artículo 154 del Código del Trabajo, si corresponde.

2. Disposiciones generales:

- a.** Procedimientos para exámenes médicos del personal (antes de la contratación, durante el trabajo, al finalizar el empleo o al terminar la exposición a riesgos específicos), según protocolos del Ministerio de Salud o del organismo administrador de la Ley N° 16.744.
- b.** Procedimientos para notificar e investigar accidentes y enfermedades laborales.
- c.** Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos.
- d.** Responsabilidades de jefaturas y áreas operativas en la prevención de riesgos.
- e.** Procedimientos para el uso y cuidado de los elementos de protección personal.
- f.** Acciones a seguir ante riesgos graves e inminentes para la vida o salud de las personas trabajadoras.
- g.** Plan de acción frente a emergencias, catástrofes o desastres.
- h.** Mecanismos para proponer mejoras o reclamos sobre condiciones laborales que afecten la seguridad y salud.

- i. Fomentar la colaboración entre empleador y trabajadores en la prevención de riesgos, incluyendo reconocimientos a quienes aporten mejoras relevantes.
- j. Protocolos contra el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, con procedimientos de investigación y sanción según el Código del Trabajo.

El Reglamento Interno incluirá un capítulo sobre las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Este capítulo describirá las normas que deben cumplir las personas trabajadoras para prevenir riesgos laborales, incorporando las siguientes obligaciones mínimas:

1. Cumplir con las normas y medidas de seguridad y salud establecidas por la ley y colaborar con la gestión de riesgos laborales.
2. Participar en las actividades de prevención organizadas por la entidad empleadora.
3. Cooperar en la investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales según lo disponga la entidad empleadora, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario u otras entidades competentes.
4. Cuidar y usar adecuadamente los equipos de protección personal proporcionados según la normativa vigente.
5. Usar correctamente y mantener en buen estado los equipos de trabajo entregados.
6. Informar sobre peligros o desperfectos en el lugar de trabajo que afecten la seguridad.
7. Notificar de inmediato cualquier situación de riesgo grave e inminente que obligue a interrumpir sus labores.
8. Reportar síntomas o dolencias que puedan relacionarse con su trabajo o las condiciones laborales.
9. Respetar las normas de tránsito al conducir vehículos motorizados por razones laborales, especialmente las relacionadas con velocidad y señales de seguridad vial. Además, deberán cumplir las disposiciones sobre el estado mecánico de los vehículos antes de conducir.
10. Colaborar y cumplir con las políticas de prevención y control de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en el trabajo, conforme a la normativa vigente.

Por otra parte, el Reglamento Interno incluirá un capítulo que detalla los actos prohibidos en el lugar de trabajo, ya que representan riesgos para las personas trabajadoras, otras personas o los equipos de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la entidad empleadora, pero incluirán al menos las siguientes:

- 1.** Realizar cualquier forma de violencia o acoso en el trabajo.
- 2.** Consumir alcohol, drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas ilícitas, o desempeñar labores bajo los efectos de estas sustancias.
- 3.** Manipular de forma indebida los dispositivos de seguridad y protección.
- 4.** Destruir, retirar o dejar inoperantes señales, elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.
- 5.** Operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización.
- 6.** Consumir alimentos en áreas no autorizadas del lugar de trabajo.
- 7.** Fumar en espacios no habilitados para ello, según lo establece la ley.
- 8.** Realizar otras acciones prohibidas según los riesgos específicos presentes en la entidad empleadora.

El Reglamento Interno incluirá sanciones para las personas trabajadoras que incumplan sus disposiciones, aplicadas tras un procedimiento disciplinario. Las sanciones podrán consistir en:

- Amonestaciones escritas.
- Multas en dinero, proporcionales a la gravedad de la infracción, sin superar la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor.

Las personas sancionadas podrán reclamar estas medidas ante la Inspección del Trabajo, según lo establecido en el artículo 157 del Código del Trabajo.

MAPAS DE RIESGO

Las entidades empleadoras deben mantener mapas de riesgos en sus instalaciones para identificar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras. Estos mapas deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

1. Incluir un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
2. Señalar, mediante símbolos, los riesgos principales identificados en la matriz de peligros y evaluación de riesgos. Los mapas deberán actualizarse cada vez que esta matriz sea modificada.

Los mapas de riesgos deben estar disponibles en lugares visibles dentro de cada área de trabajo. La metodología para su elaboración será definida en una guía emitida por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante resolución. Pueden elaborarse con la asistencia del Departamento de Prevención de Riesgos, entidades especializadas o el Comité Paritario. Si no existe un Departamento de Prevención de Riesgos, el empleador podrá solicitar asistencia técnica al organismo administrador del seguro establecido en la ley N° 16.744. En caso de no contar con un Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá participar en el proceso junto al empleador.



GESTIÓN PREVENTIVA EN ENTIDADES EMPLEADORAS DE MENOR TAMAÑO

Las empresas pequeñas, aquellas que tienen hasta 25 trabajadores, necesitan un enfoque especial en la gestión de riesgos laborales. Este título establece un marco simplificado pero efectivo para proteger a sus trabajadores, considerando sus recursos y capacidades limitadas. La normativa reconoce que estas empresas requieren un apoyo específico y adaptado a su realidad.

Elementos fundamentales del sistema de gestión

La Política de Seguridad y Salud constituye la base del sistema preventivo. Debe ser un documento claro que refleje el compromiso real de la empresa con la protección de sus trabajadores. No basta con tener buenas intenciones; la política debe establecer objetivos concretos y medibles que guíen las acciones de prevención en el día a día.

Para la Evaluación de Riesgos, los organismos administradores proporcionan herramientas de autoevaluación adaptadas específicamente para pequeñas empresas. Estas herramientas permiten identificar peligros y evaluar riesgos de manera sistemática sin necesidad de ser expertos. El proceso debe ser simple pero efectivo, permitiendo detectar las situaciones que requieren atención inmediata.

El Programa de Trabajo Preventivo traduce la evaluación de riesgos en acciones concretas. Debe establecer medidas específicas para controlar cada riesgo identificado, definiendo plazos realistas para su implementación. Es fundamental asignar responsables claros para cada acción y determinar los recursos necesarios. El programa debe incluir indicadores que permitan medir su cumplimiento y efectividad.

- Medidas concretas para controlar los riesgos identificados
- Plazos realistas para implementar cada medida
- Personas responsables claramente identificadas
- Recursos necesarios para cada acción
- Indicadores para medir el cumplimiento

La Asistencia Técnica Permanente es un pilar fundamental. Los organismos administradores están obligados a brindar apoyo continuo a través de visitas técnicas periódicas, asesorías en la implementación de medidas y capacitación básica en prevención. Este acompañamiento resulta especialmente valioso durante emergencias o situaciones críticas.

El Delegado de Seguridad y Salud

Para empresas que tienen entre 10 y 25 trabajadores y no cuentan con Comité Paritario, la figura del Delegado de Seguridad y Salud resulta fundamental. Esta persona actúa como punto focal para todos los temas relacionados con la seguridad laboral. Su rol incluye representar a los trabajadores, participar activamente en la implementación de medidas preventivas y servir como canal de comunicación entre la administración y los trabajadores.

El Delegado debe recibir capacitación específica para cumplir efectivamente sus funciones. Su trabajo incluye participar en las evaluaciones de riesgo, promover buenas prácticas de seguridad y colaborar en la difusión de información preventiva. También debe estar preparado para actuar en situaciones de emergencia y participar en la investigación de incidentes.



VIGILANCIA DEL AMBIENTE Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

El Decreto 44 establece un sistema integral para monitorear y proteger la salud de los trabajadores. La vigilancia no se limita a realizar exámenes médicos, sino que abarca todo el entorno laboral y sus potenciales efectos en la salud.

Sistema de vigilancia y exámenes

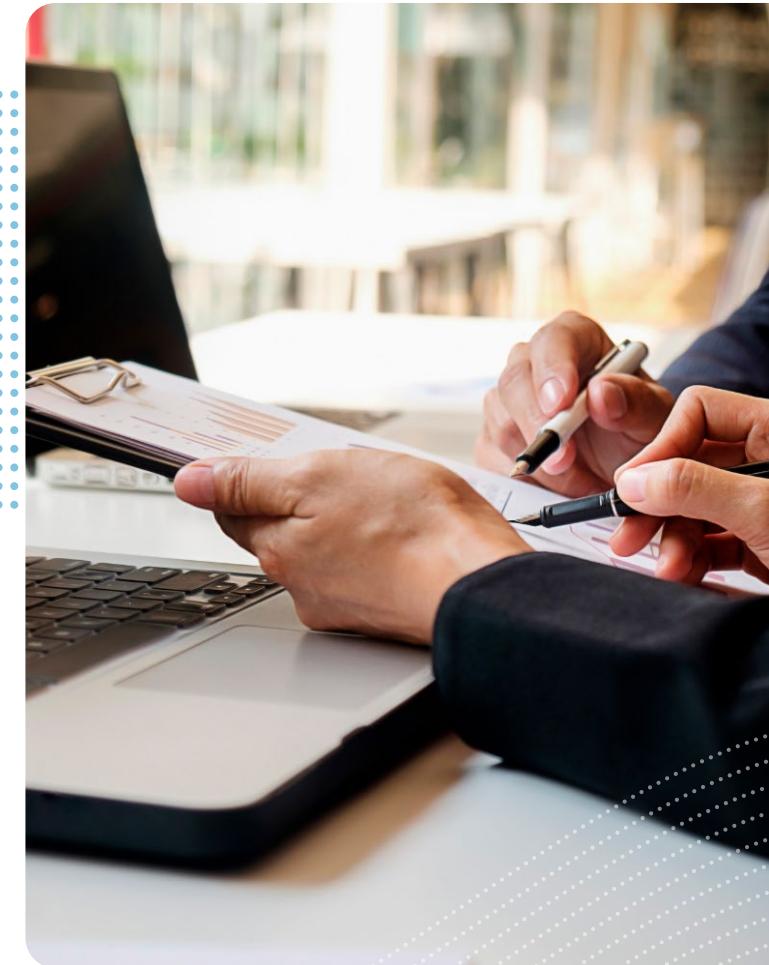
La vigilancia de la salud laboral es un proceso continuo y sistemático. Comienza con la evaluación de riesgos para la salud, que incluye la identificación de agentes dañinos presentes en el ambiente laboral, la medición de niveles de exposición y la evaluación del impacto potencial en la salud de los trabajadores.

Los programas de vigilancia deben adaptarse a los riesgos específicos de cada lugar de trabajo. Esto implica un monitoreo regular del ambiente laboral y un seguimiento de la salud de los trabajadores expuestos. Los controles deben realizarse con una periodicidad que dependerá del tipo y nivel de riesgo identificado.

Los exámenes ocupacionales forman parte integral del sistema de vigilancia. Incluyen evaluaciones pre-ocupacionales para determinar la aptitud inicial del trabajador, controles periódicos para monitorear cambios en su salud, exámenes post-exposición después de situaciones de riesgo y evaluaciones de egreso al terminar la exposición laboral.

Investigación de accidentes

La investigación de accidentes e incidentes laborales debe verse como una oportunidad de aprendizaje y mejora. El proceso debe ser sistemático y profundo, comenzando con la recopilación inmediata de información relevante. El análisis debe identificar no solo las causas inmediatas sino también las causas raíz y los factores que contribuyeron al incidente.



La metodología de investigación debe seguir protocolos establecidos que aseguren la consistencia y calidad del proceso. Esto incluye el uso de formatos estandarizados, procedimientos paso a paso y una documentación detallada. Es fundamental dar seguimiento a las medidas correctivas implementadas para asegurar su efectividad.



El enfoque de género en las investigaciones reconoce que hombres y mujeres pueden verse afectados de manera diferente por los riesgos laborales. Esto implica considerar diferencias biológicas y factores socioculturales, desarrollar medidas específicas según género y mantener estadísticas desagregadas que permitan identificar patrones y tendencias.

ASISTENCIA TÉCNICA DE ORGANISMOS ADMINISTRADORES

Los organismos administradores cumplen un rol fundamental en la prevención de riesgos laborales. Su trabajo va más allá de la simple asesoría, constituyéndose en verdaderos socios estratégicos para las empresas en materia de seguridad y salud ocupacional.

Las actividades preventivas deben ser permanentes y sistemáticas. Incluyen evaluaciones periódicas de riesgo, asesorías técnicas específicas, programas de capacitación y apoyo en situaciones de emergencia. La continuidad de estas acciones es clave para construir una cultura de prevención efectiva.

Para cumplir sus funciones, los organismos administradores deben contar con equipos multidisciplinarios que incluyan expertos en seguridad industrial, higienistas ocupacionales, médicos del trabajo, ergónomos y psicólogos laborales. Esta diversidad de especialidades permite abordar la prevención desde múltiples perspectivas.

Los planes de prevención deben establecer objetivos claros y medibles, definir actividades programadas, asignar recursos adecuados y contemplar mecanismos de evaluación de resultados. La mejora continua debe ser un principio rector en todas las actividades de prevención.



La implementación efectiva de estos tres títulos crea un sistema integrado de protección laboral. Para las pequeñas empresas, representa una guía práctica para gestionar la seguridad y salud ocupacional, mientras que los organismos administradores actúan como socios estratégicos en la prevención de riesgos. El éxito del sistema depende de la participación activa y el compromiso de todos los actores involucrados.

