



*Decreto Supremo 44*  
**Implementación de la gestión  
preventiva en el lugar de trabajo**

---

# ÍNDICE

PROGRAMA DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	5
PRIORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.....	6
INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	9
CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA GESTIÓN PREVENTIVA .....	11
RIESGO GRAVE E INMINENTE Y PLAN DE GESTIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS .....	12
COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA .....	14

La entidad empleadora deberá elaborar un documento detallado que identifique los peligros y evalúe los riesgos laborales relacionados con los procesos, actividades y puestos de trabajo. Este documento necesita estar disponible en las áreas laborales y ser comunicado a los trabajadores, incluyendo al Comité Paritario, al Delegado de Seguridad y Salud Laboral, así como a los dirigentes sindicales.

Al momento de elaborar este documento, la entidad empleadora necesita tomar en consideración la exposición a los elementos y factores de riesgos laborales existentes en el ambiente de trabajo, tales como los aspectos ergonómicos, psicosociales, las situaciones de violencia y hostigamiento laboral, los incidentes laborales y dolencias ocupacionales que hayan ocurrido, así como los riesgos vinculados a los programas de vigilancia ocupacional, considerando la perspectiva de género.

Este documento incluirá como mínimo los siguientes componentes:

#### **La identificación de los peligros del puesto laboral.**

1. En relación a cada puesto de trabajo se deberán identificar cualquier origen, situación, condición o entorno que tenga el potencial de provocar lesiones o afectar la salud de los/as trabajadores/as, tomando en cuenta las características de las personas expuestas al riesgo.

#### **La valoración de los riesgos.**

2. Cada peligro identificado en el ambiente laboral y que pueda evitarse, eliminarse o controlarse de manera razonable y viable según el conocimiento disponible, deberá ser evaluado con el propósito de determinar la magnitud o el nivel del riesgo.

La evaluación deberá contemplar no únicamente las condiciones laborales actualmente existentes, sino también aquellas que sean previsibles de acontecer en el futuro y que exista la posibilidad de que la persona trabajadora que ocupe dicho puesto o quien vaya a ocuparlo sea particularmente sensible a alguna de estas condiciones laborales.

Para la evaluación de los riesgos se tomará en cuenta como mínimo la probabilidad de que ocurra un daño que afecte la vida y salud de los/as trabajadores/as. Esta valoración podrá emplear metodologías cuantitativas o cualitativas, siempre que en cualquier situación se utilice un método de evaluación validado y fundamentado en criterios establecidos por la autoridad correspondiente.



El procedimiento de valoración de los riesgos laborales mencionado en el presente reglamento se guiará por la "Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del Instituto de Salud Pública o el documento que lo sustituya.



Sin embargo, cuando por disposición legal, reglamentaria o normativa técnica emitida por la autoridad competente sea necesario aplicar una metodología específica, la evaluación deberá ajustarse a ella.

La entidad empleadora, en cualquier caso, deberá implementar las medidas preventivas de control y de emergencia adicionales que sean necesarias cuando el riesgo evaluado sea considerado como elevado, alto o grave.

El documento de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser conocido por toda la estructura jerárquica de la entidad empleadora, examinando al menos una vez al año o cuando se modifiquen las condiciones laborales que puedan significar un riesgo adicional para las personas trabajadoras, ocurra un accidente laboral, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inmediato. Para elaborar este documento, así como para realizar su revisión, la entidad empleadora podrá solicitar el apoyo técnico del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.



# **PROGRAMA DE TRABAJO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La entidad empleadora deberá crear o modificar el programa de actividades preventivas basándose en el documento de identificación de peligros y evaluación de riesgos, dentro del plazo de 30 días corridos contados desde la elaboración o actualización de dicho documento. Este programa deberá incorporar, como mínimo, las acciones preventivas y correctivas a ejecutar, los plazos de implementación y los encargados de su ejecución.

Además, el programa deberá incluir actividades de promoción para prevenir los factores de riesgo vinculados al consumo de alcohol y sustancias en los espacios laborales y difundir un estilo de vida y alimentación saludables. Asimismo, cuando corresponda, el programa deberá contemplar las actividades a implementar, con el fin de prevenir los factores de riesgo asociados a la conducción de vehículos motorizados de acuerdo con la normativa legal y técnica vigente en la materia.

El programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora deberá constar por escrito y obtener la aprobación de su representante legal, señalando la fecha de su aprobación y de sus modificaciones, cuando corresponda. Además, antes de su implementación, deberá ser difundido mediante avisos o informaciones fácilmente visibles en los espacios laborales o bien, a través de los correos electrónicos de los/as trabajadores/as que estuvieren disponibles conforme a la ley y, en todo caso, remitirse un ejemplar al Comité Paritario.

En cualquier caso, la entidad empleadora deberá establecer acciones para controlar y supervisar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en las situaciones que defina el programa de trabajo preventivo. Estas medidas de control y supervisión podrán ejecutarse a través de inspecciones a los espacios laborales o bien, de manera no presencial, mediante medios electrónicos apropiados, observando en ambos casos lo establecido en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo.



# PRIORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

La entidad empleadora deberá implementar medidas preventivas y correctivas orientadas a controlar el riesgo laboral según su mayor o menor nivel de protección a las personas, para lo cual deberá seguir el siguiente orden de prioridad:

1. Evitar o eliminar los riesgos.
2. Controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas.
3. Reducir los riesgos al mínimo posible, por medio de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro.
4. Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual, sin perjuicio de haberse aplicado una o más de las anteriores medidas en el orden señalado.

Por otra parte, la entidad empleadora será responsable de comunicar adecuadamente a los trabajadores/as expuestos a los riesgos derivados del uso de maquinaria, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo apropiado y seguro, con el fin de garantizar que su utilización no representa un riesgo para quienes las manipulan. Adicionalmente deberá informar para este mismo propósito acerca del contenido fundamental de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de maquinaria, equipos y elementos de trabajo.

Las entidades empleadoras que utilicen maquinaria, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación deberán disponer, según la normativa técnica vigente, de un protocolo de trabajo seguro en maquinaria, equipos y herramientas motrices. Este protocolo deberá contemplar, como mínimo, un programa preventivo de operación y mantenimiento de tales máquinas, el monitoreo constante de su funcionamiento, así como la existencia de protecciones. Además, deberán informar y capacitar sobre la forma de uso correcta y segura de tales máquinas.

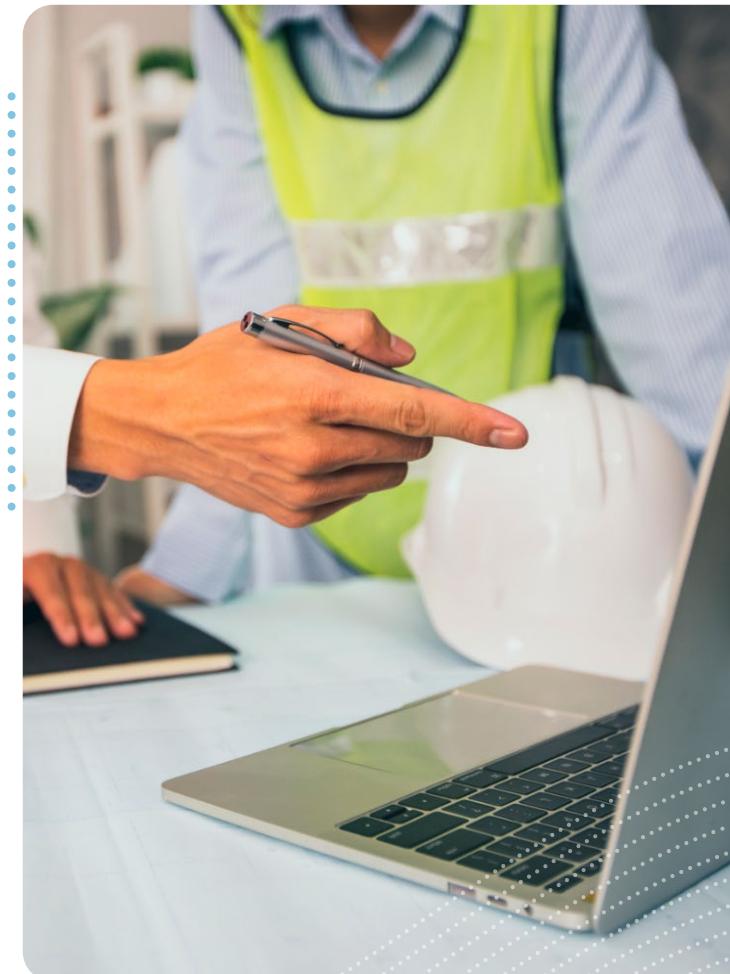


Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá considerar la situación de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, con el fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estos/as trabajadores/as no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud del propio trabajador/a o de terceros.

Además, para determinar si un/a trabajador/a es especialmente sensible, la entidad empleadora deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición indicada en el numeral 23 del artículo 2 de este reglamento.

De acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 9 de este reglamento, la entidad empleadora deberá adoptar medidas de prevención de los riesgos laborales que favorezcan el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva de las personas por sobre el uso de elementos de protección personal, para lo cual deberá mantener los dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los espacios laborales. Asimismo, deberá preferirse aquellas medidas preventivas que eliminen, controlen o reduzcan más de un riesgo o protejan a más personas expuestas.

La entidad empleadora deberá contar con un procedimiento que contemple la utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, así como su reposición o el recambio, de acuerdo con las exigencias que establezca la Autoridad Sanitaria. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública.



Asimismo, la entidad empleadora deberá contar con un programa de capacitación para los/as trabajadores/as sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que una nueva persona ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. La entidad empleadora podrá solicitar el apoyo técnico a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones.

El contenido mínimo de estas capacitaciones debe contemplar los componentes que conforman el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de verificación diaria. La entidad empleadora deberá registrar estas actividades de capacitación, señalando, como mínimo, lo siguiente:

**1.** Actividades teóricas y prácticas.

**2.** Asistentes.

**3.** Relatores.

**4.** Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.

**5.** Actividades de reforzamiento.

Será obligación de la entidad empleadora realizar, al menos anualmente, una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo al que se refiere el artículo 8 de este reglamento. En particular deberá evaluarse la eficacia de las acciones programadas y establecer las medidas de mejora continua que se requieran.

# INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La entidad empleadora deberá asegurar que cada persona, antes de comenzar sus labores, reciba de manera oportuna y adecuada información sobre los riesgos que implican sus tareas, las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados según el documento de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras esté pendiente la elaboración del documento y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza.

De igual modo se deberá informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados.

## La información que deba entregar la entidad empleadora contemplará como mínimo:

Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores, entre ellas:

1.
  - a) Espacio de trabajo.
  - b) Condiciones ambientales del puesto de trabajo.
  - c) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
  - d) Máquinas y herramientas de trabajo que se deberán emplear.

2. Los riesgos a los que podrían estar expuestas y las respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos y las medidas derivados de emergencias, catástrofes y desastres.

3. Los procedimientos de trabajo seguro.

4. Las características de los productos y sustancias que se manipularán, incluyendo el nombre, sinónimos, fórmula, aspecto, olor, así como el modo de empleo, los límites de exposición permisible de esos productos, la forma de almacenamiento y uso de elementos de protección personal, las medidas sobre primeros auxilios y otras que sean procedentes de acuerdo con la normativa vigente, conforme se establezcan en la ficha técnica de seguridad del producto y de etiquetado.

En las oportunidades y con la periodicidad que determine el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de dos años, la entidad empleadora deberá efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben considerar para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género. La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

- 1.** Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
- 2.** Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
- 3.** Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
- 4.** Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- 5.** Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.
- 6.** Señalética en los lugares de trabajo.
- 7.** Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

Esta capacitación podrá ser realizada por la entidad empleadora, mediante entidades acreditadas o con el apoyo técnico del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 de acuerdo con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social. La capacitación se desarrollará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiendo en cualquier caso, emplearse metodologías que aseguren un adecuado aprendizaje de los/as trabajadores/as.

Una guía técnica para la capacitación de las personas trabajadoras en prevención de los riesgos laborales, que será dictada mediante una resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establecerá la metodología de enseñanza, las medidas y los mecanismos de evaluación que deban aplicarse para verificar el conocimiento y la comprensión sobre los riesgos laborales.

# **CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA GESTIÓN PREVENTIVA**

La entidad empleadora deberá fomentar la consulta y participación de los representantes de los/as trabajadores/as, 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.

Estos/as representantes promoverán, de acuerdo con las disposiciones de este reglamento, la participación de sus representados en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, podrán realizar las denuncias ante los organismos fiscalizadores por las infracciones e incumplimientos de la normativa preventiva que detecten y aquellas deficiencias que pongan en riesgo grave la vida y salud de las personas trabajadoras.



Las organizaciones sindicales presentes en los espacios de trabajo procurarán fomentar la realización de acciones de difusión y capacitación en materia de seguridad y salud.

# **RIESGO GRAVE E INMINENTE Y PLAN DE GESTIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS**

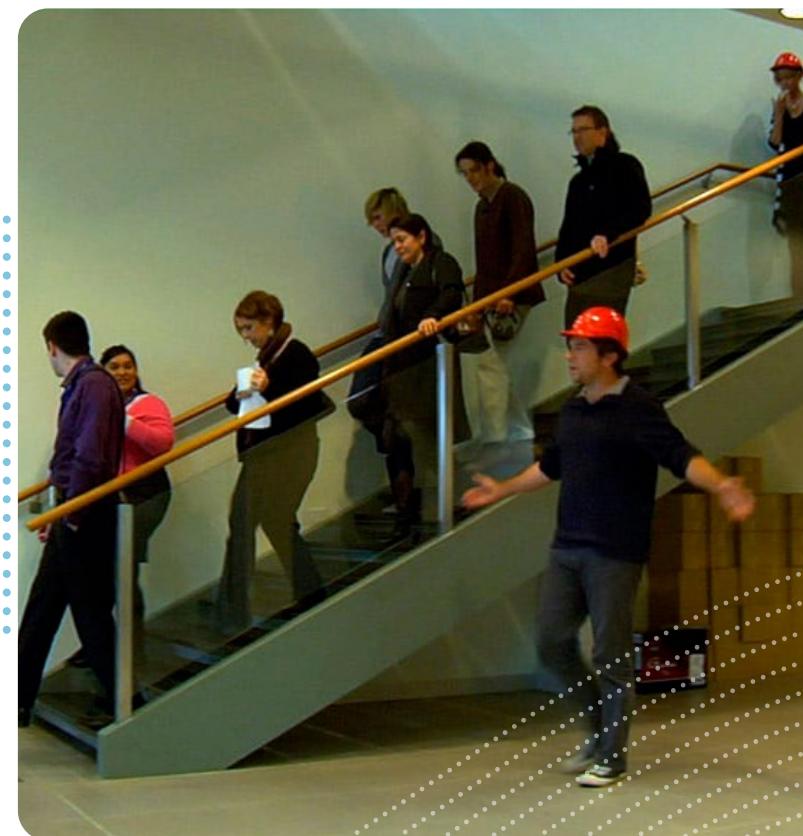
Cuando en el espacio de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los/as trabajadores/as, la entidad empleadora deberá:

- 1.** Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- 2.** Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, los/as trabajadores/as siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el espacio de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el párrafo 6 del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los espacios de trabajo afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, la entidad empleadora deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación. La reanudación de las labores solo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.





La entidad empleadora deberá contar con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa a la empresa y siempre que tengan la capacidad de producir una alteración grave en su funcionamiento.

Para ello deberá informar, como mínimo y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de este reglamento, a los/as trabajadores/as acerca de los riesgos derivados de estas contingencias, los mecanismos de actuación frente a ellas y el procedimiento de evacuación y traslado de las personas afectadas. Además, el plan deberá ser ensayado al menos una vez al año simulando una emergencia real en la entidad empleadora.

Para efectos de la elaboración del plan, la entidad empleadora deberá identificar los riesgos de emergencias, catástrofes o desastres, elaborando y manteniendo al día los planes de respuestas ante ellos.

Asimismo, cada vez que constate o tome conocimiento de la presencia de un riesgo grave e inminente en el espacio de trabajo, la entidad empleadora deberá revisar el programa de trabajo preventivo y el plan de gestión y reducción de riesgos de desastres, informando de ello a las personas trabajadoras y al Comité Paritario, cuando corresponda.

# **COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

Cuando en los espacios de trabajo presten servicios dos o más entidades empleadoras, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes, todas ellas 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 quienes presten servicios en dicho lugar.

Además, deberán informarse mutuamente de los riesgos laborales existentes, las medidas preventivas adoptadas y de los planes de emergencia, catástrofe o desastre que hubieren adoptado, con la finalidad de que cada entidad empleadora o la persona trabajadora independiente considere la información proporcionada y las coordinaciones implementadas en la gestión de sus propios riesgos laborales.



Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones necesarias para que los organismos administradores de la ley N° 16.744 otorguen la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras y las personas trabajadoras independientes den cumplimiento a sus obligaciones.

