

NUEVO REGLAMENTO DE GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES

(DECRETO SUPREMO N° 44)

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha emitido el Decreto Supremo N° 44, que establece un nuevo Reglamento Sobre la Gestión Preventiva de Riesgos Laborales, reemplazando los antiguos Decretos Supremos N° 40 y N° 54, vigentes desde 1969.

Este nuevo reglamento entró en vigor el 1 de febrero de 2025 y tiene como objetivo actualizar la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, adoptando un enfoque moderno y proactivo que prioriza la prevención de riesgos laborales desde sus etapas iniciales.

El Decreto N° 44 posee un alcance universal, aplicándose a todas las entidades empleadoras en Chile, sin importar su tamaño o sector de actividad. También contempla modalidades de trabajo como la subcontratación, ampliando de manera significativa el alcance regulatorio en comparación con los decretos previos, que eran más acotados.

Algunos aspectos relevantes para considerar:

i. Gestión de Riesgos

El Decreto establece un marco normativo moderno y sistematizado en materia de gestión de seguridad y salud laboral. Su enfoque se basa en un sistema de gestión integral que abarca la identificación, evaluación y control de riesgos laborales. Con un enfoque proactivo y preventivo, impulsando la evaluación continua y la mejora de los programas de gestión de riesgos, integrando todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo dentro de un solo sistema.

ii. Protección de Trabajadores atendidas sus características o condiciones personales con un enfoque de género.

Por primera vez, se contemplan medidas específicas para proteger a trabajadores vulnerables a ciertos riesgos atendidas sus características o condiciones personales, asegurando que no se les asigne a labores que puedan poner en peligro su salud.

iii. Incorporación de los Riesgos Psicosociales.

El Decreto N° 44 incorpora riesgos psicosociales como el acoso y la violencia laboral, ampliando el concepto tradicional de riesgos físicos y reflejando un enfoque integral hacia el bienestar de los trabajadores.

iv. Capacitación y Formación de forma Continua

Refuerza la necesidad de una educación continua en seguridad laboral, asegurando que los trabajadores estén capacitados para identificar riesgos, usar adecuadamente equipos de protección personal y ejecutar protocolos de emergencia, mejorando la cultura de prevención en los lugares de trabajo.

v. Participación de los Trabajadores y Comités Paritarios

Además de continuar promoviendo los Comités Paritarios, este decreto enfatiza la participación activa de los trabajadores en la gestión de seguridad, fomentando el diálogo social y la colaboración para mejorar los ambientes laborales.

vi. Evaluación y Mejora Continua

Se introduce la obligatoriedad de realizar evaluaciones periódicas y programas de mejora continua en seguridad y salud laboral, asegurando la efectividad de las medidas implementadas y su alineación con las mejores prácticas internacionales.

¿Qué debe hacer la Empresa?

Alguna de las gestiones u obligaciones que se imponen para los empleadores son:

1. **Actualizar el RIOHS** incluyendo las obligaciones de los trabajadores **en relación con la seguridad** señaladas en el Reglamento.
2. **Elaborar una matriz de riesgos**. El procedimiento de evaluación de los riesgos laborales se regirá 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 reemplace.
3. **Adoptar medidas preventivas de control y de emergencia** que se requieran cuando el riesgo evaluado sea considerado como elevado, alto o grave.
4. **Realizar acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud** en los lugares de trabajo, **con enfoque de género**.
5. **Elaborar o modificar el programa de trabajo preventivo a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos**, dentro del **plazo de 30 días corridos** contados desde la confección o actualización de dicha matriz.
6. **El programa de prevención**, al igual que el RIOHS, debe contar por **escrito y ser difundido** entre los trabajadores. Además, debe ser aprobado por el representante legal, indicando la fecha de su aprobación. Lo mismo con sus modificaciones.
7. **Realizar una gestión preventiva** especial para el uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo.
8. **Adoptar medidas de prevención** de los riesgos laborales que privilegien el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva de las personas trabajadoras por sobre el uso de elementos de protección personal.
9. Contar con un **procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de elementos de protección personal**, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la Autoridad Sanitaria.
10. **Realizar**, a lo menos **anualmente**, **una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo**.

11. **Contar con un programa de capacitación para los trabajadores** sobre el uso y mantenimiento de **los E.P.P**, con duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que un nuevo trabajador ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar.

12. **Ya no basta con cumplir con la ODI sino que, además, se deberá capacitar a las personas en prevención de riesgos laborales, a lo menos, cada dos años.** La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, **al menos, 8 horas** y se deben abordar temas específicos señalados en el Reglamento. Se dictará una guía técnica de capacitación sobre la materia. Esta capacitación también podrá ser realizada, a través de entidades acreditadas o con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744 de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

13. **Contar con planes actualizados de gestión, reducción y respuesta frente** a riesgos asociados a emergencias, catástrofes o desastres, estos deben ser informados a los trabajadores y deben ensayarse al menos anualmente mediante simulacros.

14. **Elaborar y mantener en sus dependencias en sitios visibles, mapas de riesgos** que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestos las personas trabajadoras.

15. **Registrar y respaldar documentalmente toda la información relacionada con la gestión de riesgos laborales según lo exige el Reglamento.** Este registro, preferentemente en **formato electrónico**, debe estar disponible para la entidad fiscalizadora y el organismo administrador correspondiente.

Como se puede apreciar con la entrada en vigencia del nuevo Reglamento, los empleadores deberán enfrentar una serie de importantes desafíos para adecuarse a las nuevas disposiciones. Entre ellos, será imprescindible implementar **sistemas de gestión integrados en seguridad y salud laboral** que aborden de manera eficiente los riesgos presentes en el entorno de trabajo. Además, deberán **fortalecer la capacitación continua de los trabajadores**, asegurando que comprendan y apliquen correctamente las medidas de seguridad.

Donde uno de los aspectos clave será **priorizar la identificación y mitigación de riesgos psicosociales, así como garantizar la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.**

Para cumplir con estas exigencias, los empleadores deberán colaborar estrechamente con los organismos administradores de la Ley N° 16.744, asegurando que las empresas puedan adaptarse a los nuevos estándares y satisfacer los requerimientos establecidos en el Decreto.