

## DS 44 Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

### I Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- 
- 2 Principios del Sistema de Gestión Preventivo de SST
  - 3 Matriz Identificación de peligros y evaluación de riesgos
  - 4 Programa de Trabajo en Prevención de Riesgos
  - 5 Protección de personas sensibles a determinados riesgos y protección colectiva
  - 6 Uso de elementos de Protección Personal y Programa de Capacitación
  - 7 Información y formación en seguridad y salud en el trabajo
  - 8 Capacitación de las personas trabajadoras en prevención de Riesgos
  - 9 Consulta y participación de los trabajadores en la Gestión Preventiva
  - 10 Plan de Gestión de Reducción de Riesgos de Emergencias, Catástrofes y Desastres
  - 11 Coordinación de la actividad preventiva
  - 12 Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y Delegado (a) de SST
  - 13 Departamento de Prevención de Riesgos
  - 14 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
  - 15 Mapas de Riesgos
  - 16 Encargado de Prevención de Riesgos
  - 17 Delegado (a) de SST
  - 18 Vigilancia del Ambiente y de la Salud
  - 19 Prescripción de medidas
  - 20 Investigación de causas de accidentes y enfermedades
  - 21 Registro de actividad preventiva e indicadores de gestión
  - 22 Registros y Estadística de SST

### II Protocolo de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo

### III Referencias Legales y Normativas

## Principios en que basa el Sistema de Gestión Preventivo. Art. 3

E  
S  
T  
R  
U  
C  
T  
U  
R  
A  
  
D  
E  
L  
  
S  
I  
S  
T  
E  
M  
A  
  
D  
E  
  
S  
S  
T

Son los contenidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PN-SST) y que tienen por objeto promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y entornos de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud de las personas trabajadoras.

**1**

Prevención de  
Riesgos y adaptación  
del trabajo a  
personas



**2**

Responsabilidad  
del Empleador



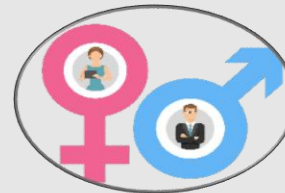
**3**

Compromiso y  
participación



**4**

Enfoque de  
Género



**5**

Mejora continua



## Matriz y Evaluación de Riesgos. Art. 7

La entidad empleadora deberá confeccionar una Matriz de Riesgos y Evaluación de estos asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, disponible e informada a las personas trabajadoras, incluidos el Comité Paritario, el Delegado de SST y los dirigentes sindicales. Se debe considerar la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género. Según la Guía Técnica para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo” del Instituto de Salud Pública (ISP)

**La Matriz debe contener como mínimo los siguientes elementos:**

- 1) La identificación de los peligros del puesto de trabajo. Respecto de cada puesto de trabajo
- 2) La evaluación de los riesgos, que se pueda evitar, suprimir o controlar de forma razonable y factible de acuerdo al conocimiento disponible.

La evaluación deberá considerar no solo las condiciones de trabajo actualmente existentes, sino que también aquellas que sean previsibles de ocurrir en el futuro Para la evaluación de los riesgos se considerará como mínimo la probabilidad de que ocurra un daño a la vida y salud de las personas trabajadoras.

La Matriz de Riesgos deberá ser conocida por toda la línea de mando de la entidad empleadora, revisada al menos anualmente o cuando cambien las condiciones de trabajo que puedan significar un riesgo adicional para las personas trabajadoras, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente.

## Programa de Trabajo en Prevención de Riesgos. Art. 8

La entidad empleadora deberá implementar un Sistema de Gestión de la SST, cada vez que la normativa así lo establezca, que está definida como conjunto de procesos y elementos que se integran para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Su objetivo principal es garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, promoviendo la prevención y el bienestar de los trabajadores., y deber contener, a lo menos, lo siguiente:

- 1. Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** que establezca las directrices de los programas y acciones de las entidades empleadoras en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo explicitar, a lo menos, el compromiso de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
- 2. La estructura organizacional de la entidad empleadora para la gestión preventiva de los riesgos laborales**, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de la organización
- 3. El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva**, basada en el cumplimiento de la normativa vigente y en la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos a que se refiere el presente reglamento.
- 4. La evaluación o auditoría periódica** del desempeño del Sistema de Gestión de la SST
- 5. La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas**, debiendo contar para ello, con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir los progresos que requiera el Sistema de Gestión de la SST.

El compromiso y la participación, implica que las entidades empleadoras, a través de sus representantes y directivos, deberán comprometerse activamente en la gestión de los riesgos laborales promoviendo, igualmente, la participación permanente de las personas trabajadoras o de sus representantes, en la planificación, implementación, evaluación y control de los riesgos y la mejora continua de su gestión.

## Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. Art.11 Protección colectiva de los riesgos laborales. Art. 12

(Art.11) Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la entidad empleadora deberá tener en consideración la situación de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específica que requieran. Asimismo, estas personas trabajadoras no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida o salud de la propia persona trabajadora o de terceros.

Para efectos de determinar si una persona trabajadora es especialmente sensible, la entidad empleadora deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición indicada en numeral 23 del artículo 2 de este reglamento. En todo caso, la entidad empleadora deberá observar estrictamente lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

**(Art. 12)** La entidad empleadora deberá 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, para lo cual deberá mantener los dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo. Asimismo, deberá preferirse aquellas medidas preventivas que supriman, controlen o reduzcan más de un riesgo o protejan a más personas expuestas.

## Procedimiento sobre uso y mantenimiento de los EPP y Programa de Capacitación. Art. 13

La entidad empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo. Los elementos de protección personal deberán utilizarse solo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas. La entidad empleadora deberá 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. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad del ISP.

Asimismo, la entidad empleadora deberá contar con un programa de capacitación para las personas trabajadoras 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 trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. La entidad empleadora podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones.

El contenido mínimo de estas capacitaciones debe considerar las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario.

**La entidad empleadora deberá registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:**

1. Actividades teóricas y prácticas
2. Asistentes
3. Relatores
4. Resultados de las evaluaciones de aprendizaje
5. Actividades de reforzamiento

## Información y formación en seguridad y salud en el trabajo. Art. 15

La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz 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 a las personas trabajadoras considerará a lo menos:**

- 1) Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores, entre ellas:
  - 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, **(en máquinas y equipos Motrices y otros)**
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.

## Capacitación de las personas trabajadoras en prevención de Riesgos. Art. 16

En las oportunidades y con la periodicidad que defina 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 tener presente 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.
- 4) Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, según a ley N° 16.744 .
- 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, sobre el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendios.

Esta capacitación podrá ser realizada por la entidad empleadora, 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. La capacitación se desarrollará preferentemente dentro de la jornada laboral, debiendo, en cualquier caso, emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de las personas trabajadoras.

## Consulta y participación de los trabajadores en la Gestión Preventiva. Art. 17

### **Consulta y participación de los representantes de personas trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

Sin perjuicio de lo dispuesto por este reglamento respecto de la participación individual del trabajador o trabajadora o del Comité Paritario en la gestión de los riesgos laborales, la entidad empleadora deberá promover la consulta y participación de los representantes de las personas trabajadoras, 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.

Los representantes de las personas trabajadoras promoverán, de conformidad a 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 efectuar 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 lugares de trabajo procurarán promover la realización de acciones de difusión y capacitación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

## Plan de Gestión de Reducción de Riesgos de Emergencias, Catástrofes y Desastres. Art. 18

Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, 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, las personas trabajadoras siempre tendrán el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

**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 las personas trabajadoras 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 a lo 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**, de conformidad a la Guía respectiva para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo aprobada por la autoridad competente.

## Coordinación de la actividad preventiva. Art. 20

**Coordinación de la actividad preventiva.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 183 E del Código del Trabajo y en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley N° 16.744, cuando en los lugares 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 las personas trabajadoras que 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 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 las obligaciones a que se refiere el presente artículo.

## Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Art. 23

Toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Estos son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar. Están compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley, serán obligatorias para la entidad empleadora y sus dependientes.

### Sus funciones son:

1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección, que son todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo,
  - a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis
  - b) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
2. Vigilar el cumplimiento de SST de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras.
3. Investigar, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección. metodología de investigación Árbol de Causas.
4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad, fue por negligencia inexcusable de la persona trabajadora.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos Laborales.
6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras.
7. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.
8. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

## Departamento de Prevención de Riesgos. Art. 50

Las entidades empleadoras que tengan más de 100 personas trabajadoras deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos sus funciones, entre otras son:

- a) Asistir a la entidad empleadora e implementar el proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, debiendo proponer la matriz de Riesgos.
- b) Asesorar en el diseño y organización del lugar y puesto de trabajo para el desempeño seguro y saludable de las funciones.
- c) Asesorar a la entidad empleadora en la adquisición, uso y mantención de los EPP y EPA
- d) Asistir a la entidad empleadora en su obligación de informar sobre los riesgos laborales (IRL).
- e) Asesorar a la línea técnica y operativa de la entidad empleadora, en el diseño de procedimientos de trabajo, considerando la prevención de riesgos laborales.
- f) Diseñar e implementar un programa de capacitación a las personas trabajadoras en SST
- g) Implementar programas de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras.
- h) Difundir y promover estilos de vida saludable y la certificación de buenos estándares en SST.
- i) Adoptar, de conformidad a la normativa vigente en la materia, las medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.
- j) Colaborar con la entidad empleadora en el control y evaluación del cumplimiento de la normativa legal
- k) Diseñar e implementar un programa de gestión de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres.
- l) Evaluar anualmente el cumplimiento de la actividad preventiva en la entidad empleadora.
- m) Investigar y analizar E causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- n) Asesorar en materia de SST a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración
- o) Proponer, implementar y controlar el programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora.

El Experto en Prevención de Riesgos a cargo del Departamento de Prevención de Riesgos, informar mensualmente por escrito a la entidad empleadora sobre el avance del programa trabajo preventivo y de las medidas implementadas para su ejecución. Asimismo, entregará anualmente un informe con la evaluación de los resultados de la gestión preventiva de la entidad empleadora.

## Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Art. 56

La entidad empleadora deberá proporcionar a sus personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo. Los elementos de protección personal deberán utilizarse solo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.

Toda entidad empleadora estará obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para las personas trabajadoras. La empresa o entidad empleadora deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada persona trabajadora.

**Aquellas entidades que ocupen 10 o más trabajadores deben agregar un Capítulo de Orden.**

**Un preámbulo**, en el que se indique el objetivo que persigue el reglamento, el alcance de este y se hará una mención al contenido esencial del artículo 67 de la ley N° 16.744 y al artículo 154 del Código del Trabajo, si correspondiere. (elimina el llamado a colaboración)

**Un capítulo sobre disposiciones generales.**

**Obligaciones de las personas trabajadoras.** El Reglamento Interno establecerá un capítulo sobre las obligaciones en SST, que considerará todas aquellas normas o disposiciones que deban cumplir las personas trabajadoras para prevenir los riesgos laborales.

**Prohibiciones.** El Reglamento Interno contendrá un capítulo sobre prohibiciones, en el que se deberán enumerar todos aquellos actos o acciones que no se permitirán a las personas trabajadoras en su lugar de trabajo.

**Sanciones.** El Reglamento Interno contemplará sanciones a las personas trabajadoras que infrinjan sus disposiciones, previa instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario. Las sanciones consistirán en amonestaciones escritas o multas en dinero, las que serán proporcionales a la gravedad de la infracción.

## Mapas de Riesgos. Art. 62

Las entidades empleadoras deberán mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras.

**Estos mapas deberán considerar como mínimo:**

1. Un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
2. Indicar, a través de símbolos, los principales riesgos existentes en el lugar de trabajo conforme sean determinados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. La actualización de los mapas de riesgos deberá efectuarse cada vez que cambie la referida matriz.

Los mapas de riesgos deberán estar disponibles para las personas trabajadoras en sitios visibles de cada lugar de trabajo. La metodología para la elaboración de los mapas de riesgos se regirá por una guía que al efecto dicte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Entidades habilitadas para brindar asistencia técnica en la confección de los mapas.**

Los mapas de riesgos podrán ser elaborados con la asistencia técnica del Departamento de Prevención de Riesgos u otra entidad especializada y con la participación del Comité Paritario. En aquellas entidades empleadoras que no tengan Departamento de Prevención de Riesgos, el empleador podrá solicitar la asistencia técnica al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 para realizarlo.

**Si la entidad empleadora no cuenta con Comité Paritario, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá participar junto a ella en el proceso de confección del mapa.**

## Encargado de Prevención de Riesgos. Art. 65

**Encargado de la prevención de riesgos laborales en las empresas de hasta cien personas trabajadoras.** Los representantes legales de las entidades empleadoras de hasta cien personas trabajadoras deberán solicitar a su respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, que los capaciten personalmente o a quienes estos designen en materias de gestión de riesgos, considerando los contenidos mínimos que instruya la Superintendencia de Seguridad Social.

La entidad empleadora podrá disponer que la persona capacitada en prevención de riesgos laborales colabore en el cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente reglamento.

### **Son funciones del Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), entre otras:**

- Implementación del Sistema de Gestión Preventiva
- Participar en la elaboración de la Matriz de Riesgos
- Confeccionar el Mapa de Riesgos de las áreas de trabajo
- Confeccionar el Programa Preventivo de la Entidad Empleadora.
- Participar en la capacitación a los trabajadores de Riesgos Laborales (IRL)
- Colaborar activamente en la Prevención de Riesgos Laborales
- Participar en la confección del Reglamento Interno.
- Coordinar acciones Preventivas en SST con el OAL.
- Participar en la Gestión de los EPP establecida en la Guía para la Gestión de Elementos de Protección Personal del Instituto Salud Pública 2025.
- Asesorar e instruir a las personas respecto de los EPP y EPA.
- Llevar estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.
- Investigar las causas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Mantener el registros documental de la actividad preventiva

## Delegado de SST. Art 66

En las entidades empleadoras en que laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras y siempre que en tales faenas no funcionare un Comité Paritario, **se deberá elegir un representante que cumpla el rol de Delegado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).**

Las funciones del Delegado se extenderán por el plazo de hasta dos años  
La entidad empleadora deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para la realización de esta elección.

**Son funciones del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), entre otras:**

- Participar en la implementación del Sistema de Gestión Preventiva
- Proceso de confección del Mapa de Riesgos
- Observaciones al Reglamento Interno (en la parte Higiene y Seguridad)
- Informarse sobre la Matriz de Riesgos
- Participar en la implementación de Medidas Preventivas
- Colaborar activamente en la Prevención de Riesgos Laborales
- Participar en la Gestión de los EPP establecida en la Guía para la Gestión de Elementos de Protección Personal del Instituto Salud Pública 2025.
- Asesorar e instruir a los trabajadores respecto de los Equipos de Protección Personas.
- Participar en los procesos de investigación de las causas de los siniestros laborales, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

## Vigilancia del Ambiente y de la Salud. Art 67

Si en un lugar de trabajo o faena existe un agente de riesgo que pueda causar una enfermedad profesional, la respectiva entidad empleadora deberá evaluar, dicho riesgo y de acuerdo a sus resultados solicitar la incorporación y ejecutar el correspondiente programa de vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras, de conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744.

Asimismo, el organismo administrador deberá incorporar a las entidades empleadoras a los respectivos programas de vigilancia, cuando diagnostique una enfermedad profesional o dispongan de antecedentes que evidencian la existencia de factores de riesgos que así lo ameriten.

Sin perjuicio de lo anterior, el organismo administrador o la empresa con administración delegada, según los casos, resolverá acerca de la incorporación a los programas de vigilancia solicitada por la entidad empleadora por iniciativa propia o a requerimiento de los Comités Paritarios o del organismo fiscalizador. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones a los organismos administradores para la adecuada implementación de estos programas de vigilancia.

La entidad empleadora deberá gestionar la vigilancia de la salud, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo. Para tales efectos deberá solicitar al organismo administrador la incorporación al programa de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas a los agentes o los factores que puedan causar daño o cuando se diagnostique una enfermedad profesional. Asimismo, deberá guardar reserva de los datos sensibles relacionados con el estado de salud de las personas trabajadoras, de los que pueda tomar conocimiento en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

## Prescripción de medidas. Art. 70

Asimismo, el organismo administrador deberá incorporar a las entidades empleadoras a los respectivos programas de vigilancia, cuando diagnostique una enfermedad profesional o dispongan de antecedentes que evidencian la existencia de factores de riesgos que así lo ameriten.

**Prescripción de medidas.** Las entidades empleadoras deberán implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo que les ordenen los organismos fiscalizadores competentes de conformidad a la ley, como las que les prescriba el respectivo organismo administrador. De igual forma, deberán cumplir las medidas que hayan sido indicadas por el Departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 de la ley N° 16.744. Su incumplimiento podrá ser sancionado conforme al artículo 16 de la citada ley, con el recargo de su cotización adicional, sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones que procedan.

Las medidas de prevención acordadas por los Comités Paritarios, los Departamentos de Prevención de Riesgos o prescritas por los organismos administradores, según sea el caso, podrán ser objeto de reclamación, de conformidad a los artículos 66 inciso quinto y 77 inciso tercero de la ley N° 16.744, respectivamente.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, impartir instrucciones a los organismos administradores sobre la forma y condiciones en que deben efectuarse las prescripciones y las verificaciones de su cumplimiento.

## Investigación de causas de accidentes y enfermedades. Art. 71

Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la entidad empleadora deberá investigar, con enfoque de género y promoviendo la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

La entidad empleadora deberá emplear la metodología de investigación la Metodología del árbol Causas o la que indique su organismo administrador de la ley N° 16.744.

### **Para estos efectos se deberá disponer de:**

- Procedimiento de Investigación de accidentes
- Método de Investigación.
- Formulación de formularios de Investigación.

### **Registros de las Investigaciones de Accidentes; Enfermedades Profesionales e Incidentes.**

## Registro de la actividad preventiva e indicadores de gestión. Art. 72

La entidad empleadora deberá registrar y respaldar de forma documental y fidedigna toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe de conformidad con este reglamento y mantenerla, preferentemente en formato electrónico, a disposición de la entidad fiscalizadora respectiva y del organismo administrador que corresponda.

El organismo administrador deberá poner a disposición de la entidad empleadora un sistema de información para dicho registro, conforme a las instrucciones que imparta la SUSESO.

**Registro y estadísticas de SST de la entidad empleadora.** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, los Departamentos de Prevención de Riesgos de las entidades empleadoras estarán obligados a llevar como mínimo los siguientes registros sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales:

1. Registro de todos los incidentes o sucesos peligrosos que ocurran en los lugares de trabajo, debiendo indicar, a lo menos, el lugar, fecha y hora de su ocurrencia; los nombres de las personas involucradas; una breve descripción del incidente o suceso; la identificación de sus causas; y las acciones correctivas recomendadas para prevenir la recurrencia de cualquier incidente similar.
2. Registro de todos los accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales, indicando, al menos, la fecha del accidente o de la calificación de la enfermedad, nombre y sexo de la persona accidentada o con una enfermedad profesional, lugar y descripción del accidente y el relato de los hechos.
3. Registro actualizado de las personas trabajadoras en vigilancia de la salud en el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, el que deberá indicar el nombre de la persona, función, tipo de vigilancia médica, fechas en que se le han realizado los exámenes o chequeos médicos.

**Los registros a que se refiere el inciso precedente deberán llevarse con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial de las personas trabajadoras o personas involucradas.**

Además, los referidos Departamentos deberán determinar y mantener registro de los siguientes indicadores: Tasa de Accidentabilidad; Tasa Mensual de Frecuencia y Tasa de Semestral de Gravedad.

## Registros y Estadística de SST de la entidad empleadora. Art.73

**Registro y estadísticas de SST de la entidad empleadora.** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, los Departamentos de Prevención de Riesgos de las entidades empleadoras estarán obligados a llevar como mínimo los siguientes registros sobre accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales:

1. Registro de todos los incidentes o sucesos peligrosos que ocurran en los lugares de trabajo, debiendo indicar, a lo menos, el lugar, fecha y hora de su ocurrencia; los nombres de las personas involucradas; una breve descripción del incidente o suceso; la identificación de sus causas; y las acciones correctivas recomendadas para prevenir la recurrencia de cualquier incidente similar.
2. Registro de todos los accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales, indicando, al menos, la fecha del accidente o de la calificación de la enfermedad, nombre y sexo de la persona accidentada o con una enfermedad profesional, lugar y descripción del accidente y el relato de los hechos.
3. Registro actualizado de las personas trabajadoras en vigilancia de la salud en el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, el que deberá indicar el nombre de la persona, función, tipo de vigilancia médica, fechas en que se le han realizado los exámenes o chequeos médicos.

Los registros a que se refiere el inciso precedente deberán llevarse con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial de las personas trabajadoras o personas involucradas.

**Además, los referidos Departamentos deberán determinar y mantener registro de los siguientes indicadores: Tasa de Accidentabilidad; Tasa Mensual de Frecuencia y Tasa de Semestral de Gravedad.**

## Referencias Legales y Normativas DS 44

- [Ley N° 16.744 Seguro Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile](#)
- [Circular N° 3823 Compendio de Normas de la Ley N° 16.744 de Agosto 2024. Chile](#)
- [Decreto N° 44 Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable](#)
- [Formulario Único de Fiscalización para el DS N°44](#)
- [Ley N° 21364 Establece el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres](#)
- [Ley N° 20.123 Regula el Trabajo de Subcontratación y Servicios Transitorios en Chile](#)
- [Decreto N° 76 Reglamenta la Ley 20.123 sobre subcontratación en Chile](#)
- [Decreto N° 21 Procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo](#)
- [Guía para la identificación y evaluación de riesgos en los lugares de trabajo, elaborada por el Instituto de Salud Pública de Chile.](#)
- [Circular N° 3855 SUSESO Capacitación de los Organismo Administradores \(OAL\) Ley 16.744](#)
- [Guía Investigación de accidentes Método Árbol de Causas Instituto de Salud Pública](#)
- [Guía para la elaboración de mapas de Riesgos del Ministerio del Trabajo](#)
- [Guía para la implementación del Plan de reducción de Riesgos de Desastres](#)
- [Circular SUSESO N° 3876 Asistencia Técnica sobre no discriminación a comunidades sexo genéricas](#)
- [Circular SUSESO N° 3873 Suicidios en el lugar de Trabajo](#)
- [Circular N° 3855 sobre las Capacitaciones que deben realizar los Organismos Administradores](#)
- [Guía para la Elaboración de Programa Preventivo de Seguridad en Máquinas, Equipos y Herramientas Motrices \(MEHM\)](#)
- [Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos en los lugares de Trabajo](#)
- [Guía para la elaboración de Mapas de Riesgos Laborales al interior de las entidades empleadoras](#)
- [Guía para la Gestión de Elementos de Protección Personal en Entidades Empleadoras, Instituto de Salud Pública de Chile.](#)
- [Investigación de accidentes del trabajo a través del método del árbol de causas](#)

## Sobre Prevención, Investigación y Sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo La Ley 21.643 y el DS 21

La Ley 21.643, conocida como "**Ley Karin**", establece un marco legal para prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo en Chile, obligando a los empleadores a crear protocolos de prevención y denuncia.

El **Decreto Supremo N° 21/ 2024** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social), es el reglamento asociado, detalla los contenidos mínimos de estos protocolos, los procedimientos de investigación y las directrices para la protección de los trabajadores involucrados, asegurando un enfoque preventivo y la debida protección de la salud mental y la dignidad en el trabajo, con perspectiva de género.

### **Objetivo de Ley 21.643 :**

Crear ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso y violencia.

#### **• Obligaciones del Empleador:**

- Implementar un **protocolo de prevención** de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Evaluar riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- Capacitar y formar a trabajadores y empleadores.
- Establecer procedimientos para denuncias, investigación y resguardo de la privacidad.

- **Enfoque:** Refuerza la prevención y la protección de la salud mental, con rol de la Dirección del Trabajo (DT) y la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

### **Decreto Supremo N° 21 (DS 21)**

#### **• Propósito:**

Reglamentar y detallar los contenidos mínimos del protocolo que exige la Ley Karin.