

## **DS 44/2024: Modernización de la Gestión Preventiva de Riesgos Laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.**

**Actualización del marco regulatorio para la transformación de la seguridad y salud en el trabajo desde el 1 de febrero de 2025.**

La seguridad y salud ocupacional en Chile experimentará una transformación fundamental con el Decreto Supremo N°44, publicado en el Diario Oficial el 27 de julio de 2024, que entrará en vigencia el 1 de febrero de 2025. Esta normativa establece un nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, derogando los decretos DS N°40 y N°54.

### **Marco Conceptual y Alcance**

El DS 44/2024 introduce un enfoque sistémico de la gestión preventiva, fundamentado en principios internacionalmente reconocidos. La normativa establece requerimientos diferenciados según la dimensión organizacional, garantizando la aplicabilidad práctica sin comprometer la protección de los trabajadores.

### **Estructura del Sistema Preventivo**

#### **➤ Entidades con hasta 25 trabajadores**

El sistema de gestión debe incluir una política de seguridad y salud, evaluación de condiciones laborales mediante instrumentos de autoevaluación, y un programa preventivo basado en una pauta proporcionada por el organismo administrador (Art. 64). Para aquellas que emplean entre 10 y 25 trabajadores, se establece la figura del Delegado de Seguridad y Salud, elegido por sus pares para participar en la implementación preventiva (Art. 66).

#### **➤ Organizaciones con más de 25 trabajadores**

Deben constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, conformado por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, con funciones específicas en investigación de accidentes y promoción de la seguridad (Art.

23). Los representantes durarán dos años en sus funciones, con posibilidad de reelección (Art. 43).

➤ **Empresas con más de 100 trabajadores**

Requieren establecer un Departamento de Prevención de Riesgos dirigido por un experto calificado (Art. 50), cuya categoría y tiempo de dedicación se determina según el número de trabajadores y la cotización adicional genérica (Art. 54).

### **Instrumentos de Gestión Preventiva**

La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos debe contener, como mínimo, la identificación de peligros por puesto de trabajo y la evaluación de riesgos considerando probabilidad y consecuencias (Art. 7). Esta matriz requiere revisión anual y actualización ante cambios significativos o accidentes graves.

El programa de trabajo preventivo, que debe elaborarse dentro de 30 días desde la confección de la matriz, debe incluir medidas preventivas y correctivas, plazos, responsables, y actividades de promoción para prevenir factores de riesgo asociados al consumo de alcohol y drogas (Art. 8).

### **Elementos Innovadores**

La normativa introduce requerimientos modernos que incluyen:

- Sistema de vigilancia ambiental y de la salud según protocolos del Ministerio de Salud (Art. 67).
- Plan de gestión de riesgos ante emergencias, catástrofes o desastres (Art. 19).
- Coordinación preventiva entre empresas que comparten espacios laborales (Art. 20).
- Investigación de accidentes con enfoque de género y participación de trabajadores (Art. 71).
- Participación de los trabajadores en la gestión preventiva más allá de su representación en los Comités Paritarios, promoviendo mecanismos de diálogo y consulta (Art. 17).

Capacitación y formación continua obligatoria para los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, asegurando su actualización permanente respecto de los riesgos y medidas preventivas (Art. 16). **Fiscalización**

La supervisión será ejercida según sus competencias por:

- Secretarías Regionales Ministeriales de Salud: fiscalización de calidad de actividades preventivas
- Dirección del Trabajo: control de constitución y funcionamiento de Comités Paritarios
- Superintendencia de Seguridad Social: supervisión general del sistema

### **Consideraciones para la Implementación**

Las organizaciones deben iniciar su proceso de adaptación considerando los plazos transitorios establecidos. Las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social pueden emitirse desde la publicación del decreto, permitiendo una implementación gradual y ordenada del nuevo sistema.

La información contenida en esta minuta fue elaborada por UH&C Abogados sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Isidora Goyenechea 3621, Piso 14  
Las Condes, Santiago de Chile  
Tel. (56-2) 25775200  
[www.uhc.cl](http://www.uhc.cl)