

SE APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES

Con fecha 27 de julio de 2024 se ha publicado en el Diario Oficial el Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 3 de agosto de 2023, en el cual se aprueba un nuevo reglamento sobre la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, (en adelante, el "Reglamento").

Este Reglamento establece las obligaciones que la entidad empleadora debe cumplir para gestionar de manera preventiva los riesgos profesionales o laborales. El objetivo es garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable mediante medidas de prevención y protección de la vida y salud de los trabajadores, de acuerdo con la normativa vigente. Asimismo, se establecen normas para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

El Reglamento abarca diversos aspectos críticos, incluyendo la actualización de normativas de seguridad y establecimiento de definiciones sobre la materia, la implementación de nuevas tecnologías para la prevención de accidentes y la promoción de una cultura de seguridad en las empresas. Estos cambios son vistos como una respuesta necesaria para enfrentar los desafíos modernos en el entorno laboral, especialmente en sectores de alto riesgo como la minería, la construcción y la industria manufacturera.

Entre los principales aspectos a destacar en el nuevo Reglamento, están:

- Existirá un enfoque preventivo y de género respecto a la gestión de riesgos profesionales, además de una participación constante y activa de los mismos trabajadores en conjunto al empleador, y de una mejora continua de dicha gestión.
- La entidad empleadora deberá confeccionar una Matriz de Identificación de Riesgos, debiendo evaluar los puestos de trabajo, las tareas de estos, y las personas en particular que se vean expuestas a los riesgos, teniendo además en consideración la perspectiva de género.
- Se deberá elaborar o modificar el Programa de Trabajo Preventivo, a partir de la mencionada Matriz de Riesgos, dentro de los 30 días siguientes de la confección de la referida matriz. Este programa debe contener, por lo menos, las medidas preventivas y correctivas, sus plazos de implementación, y los responsables de ponerlos en práctica.
- Se ha definido el concepto de "Persona Especialmente Sensible a Determinados Riesgos" como aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de

lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.

- La Matriz de Identificación de Riesgos deberá ser conocida por toda la línea de mando de la entidad empleadora, evaluada anualmente, pero además deberá ser revisada cuando las condiciones de trabajo sean modificadas a tal punto que requieran su revisión o cuando ocurran accidentes en el trabajo.
- Realización de actividades preventivas de conductas como el consumo de alcohol y drogas, consideradas como factores de riesgo, a la par de la promoción y difusión de un estilo de vida saludable.
- Contar con un programa de capacitaciones sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora.
- 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 duración mínima de este curso debe ser ocho horas y se deben abordar, a lo menos, los temas señalados en el Reglamento.
- La entidad empleadora deberá contar con uno o más planes de Gestión, Reducción y Respuesta de los Riesgos en caso de emergencias, catástrofes u desastres probables o previsibles y que puedan producir una alteración grave al funcionamiento de la empresa.
- Los Departamentos de Prevención de Riesgos de los empleadores se someterán a nuevas exigencias, en lo concerniente a la cantidad y calidad de sus expertos requeridos, según la realidad de cada empleador, y el tiempo mínimo de dedicación a la empresa.
- El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad deberá ser revisado, **como mínimo, de manera anual**, además de incorporar el contenido mínimo que se detalla en el Reglamento.
- El empleador deberá incorporar en sus dependencias mapas de riesgos que faciliten la localización y visualización de los principales riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

- Respecto a entidades empleadoras de hasta veinticinco personas trabajadoras se ha establecido la implementación de un sistema de gestión para dar cumplimiento a las disposiciones del Reglamento.
- En las empresas de hasta cien trabajadores deberá existir un **Encargado de la Prevención de Riesgos Laborales**, quien deberá estar debidamente capacitado y deberá colaborar en el cumplimiento de las obligaciones que impone el Reglamento. Sin perjuicio de lo anterior, en todo lugar de trabajo o faena en que laboren entre diez 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.
- La Superintendencia de Seguridad Social deberá dictar instrucciones dirigidas a los organismos administradores y mutualidades, las cuales definirán el cómo deben tratar las empresas este Reglamento.

Este Reglamento entrará en vigencia desde el **01 de febrero de 2025**, debiendo por consiguiente realizarse las modificaciones a los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas en todas estas materias.