

APUNTES DEL MÓDULO 1

Principios y alcance del Decreto Supremo N°44

Herramientas para la Gestión Preventiva de Riesgos Laborales (DS 44)

Material de estudio

Módulo 1

Contenido del módulo

- 1 Marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile
- 2 Objetivo, alcance y enfoques centrales del DS 44
- 3 Obligaciones del empleador y derechos de las personas trabajadoras
- 4 El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
- 5 Organismos administradores del seguro y fiscalización
- 6 Síntesis: el cambio de paradigma que trae el DS 44

La seguridad y salud en el trabajo en Chile ha experimentado un cambio de paradigma con la entrada en vigencia del **Decreto Supremo N°44 de 2024**. Este reglamento marca el paso de una lógica reactiva —centrada en proteger y reparar el daño— hacia una **gestión preventiva**, donde la organización anticipa los riesgos y actúa antes de que ocurran accidentes o enfermedades profesionales. En este módulo aprenderás a identificar los principios, el objetivo y el alcance del DS 44, comprendiendo cómo se inserta en el marco legal vigente (Ley 16.744 y Código del Trabajo) y qué significa para toda entidad empleadora, sin importar su tamaño o rubro.

1 Marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile

El DS 44 no surge de la nada: se construye sobre **tres pilares legales** que constituyen el marco normativo de la SST en Chile. Es fundamental comprenderlos para entender el alcance y la función del nuevo reglamento.

Norma legal	Objeto central	Qué aporta al sistema de SST
Ley N°16.744	Seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	Crea el sistema de protección obligatorio, define prestaciones médicas y económicas, y establece los organismos administradores (mutualidades, ISL).
Código del Trabajo, art. 184	Deber de protección del empleador	Consagra la obligación legal del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, tomando todas las medidas necesarias.
Decreto Supremo N°594	Condiciones sanitarias y ambientales básicas	Regula aspectos concretos: ventilación, agua potable, servicios higiénicos, límites de exposición a agentes físicos y químicos, entre otros.

El **DS 44 complementa y operativiza** este marco: no deroga ninguna de estas normas, sino que establece *cómo* gestionar la prevención de manera sistemática y anticipada. Por ejemplo, mientras el art. 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a proteger, el DS 44 le indica qué sistema implementar para cumplir esa obligación de forma efectiva y continua.

Ejemplo laboral: Una empresa de transporte de carga debe cumplir con el DS 594 (condiciones de los talleres, exposición a ruido), está afiliada a una mutualidad bajo la Ley 16.744 (seguro obligatorio), y ahora con el DS 44 debe implementar un Sistema de Gestión de SST que identifique los riesgos de sus conductores (fatiga, accidentes de tránsito, carga y descarga) y planifique medidas preventivas antes de que ocurran incidentes.



Trabajadores y supervisores colaboran en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, pilar central del Sistema de Gestión de SST exigido por el DS 44.

✓ Puntos clave

- La Ley 16.744 crea el seguro obligatorio y el sistema de organismos administradores.
- El Código del Trabajo (art. 184) consagra el deber del empleador de proteger la vida y salud de los trabajadores.
- El DS 594 regula condiciones sanitarias y ambientales mínimas en los lugares de trabajo.
- El DS 44 no reemplaza estas normas: las complementa con un sistema de gestión preventiva.

💡 Para reflexionar

- ¿Qué norma legal establece en tu organización la obligación de proteger la vida y salud de los trabajadores?
- ¿Cómo se relaciona el cumplimiento del DS 594 con la implementación del DS 44 en tu lugar de trabajo?

2 Objetivo, alcance y enfoques centrales del DS 44

El **Decreto Supremo N°44**, publicado el 27 de julio de 2024 y vigente desde el 1 de febrero de 2025, aprueba el *Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable*. Su **objetivo central** es establecer las disposiciones para que las entidades empleadoras gestionen de forma preventiva los riesgos laborales, asegurando entornos de trabajo seguros y saludables de manera sistemática.

El **alcance** del DS 44 es universal: aplica a **toda entidad empleadora**, sin distinción de tamaño, rubro, número de trabajadores ni actividad económica. Esto representa un cambio importante: la gestión preventiva deja de ser exclusiva de grandes empresas o sectores de alto riesgo. Una panadería artesanal, un estudio de abogados, una pyme de servicios de aseo, una faena minera o una empresa forestal están todas bajo el mismo alcance normativo.

El espíritu del DS 44 se sostiene en **dos enfoques centrales**:

- **Enfoque preventivo:** el énfasis está en *anticipar, identificar y controlar los riesgos en su origen*, antes de que generen daño. La prevención precede a la protección, y ambas preceden a la reparación. Esto implica pasar de una cultura de "poner extintores después del incendio" a una de "eliminar las fuentes de ignición".
- **Enfoque de género:** la gestión de riesgos debe reconocer que mujeres y hombres pueden estar expuestos de forma distinta a los peligros laborales. Por ejemplo, el diseño de equipos de protección personal, la exposición a agentes químicos durante el embarazo, o los riesgos psicosociales asociados al acoso, exigen una mirada diferenciada.

Ejemplo laboral: En un call center con 80 trabajadores (60% mujeres), aplicar el enfoque preventivo significa evaluar la ergonomía de las estaciones de trabajo *antes* de que aparezcan casos de tendinitis; y aplicar el enfoque de género implica identificar si existe mayor exposición a violencia de usuarios externos hacia trabajadoras mujeres y diseñar protocolos específicos de prevención y respuesta.

✓ Puntos clave

- El DS 44 busca que las entidades empleadoras gestionen preventivamente los riesgos laborales.
- Aplica a toda entidad empleadora, sin importar tamaño, rubro o actividad económica.
- Enfoque preventivo: anticipar y controlar los riesgos en su origen, antes del daño.
- Enfoque de género: reconocer las diferencias de exposición y diseñar medidas inclusivas.

Para reflexionar

- ¿Qué significa en tu organización pasar de reaccionar ante accidentes a anticipar los riesgos?
- ¿Qué riesgos específicos podrían afectar de forma diferente a hombres y mujeres en tu lugar de trabajo?

Obligaciones del empleador y derechos de las personas trabajadoras

La prevención de riesgos no es responsabilidad exclusiva de un departamento o de una persona: el DS 44 distribuye claramente **obligaciones y derechos** entre la entidad empleadora y las personas trabajadoras, promoviendo una cultura de corresponsabilidad.

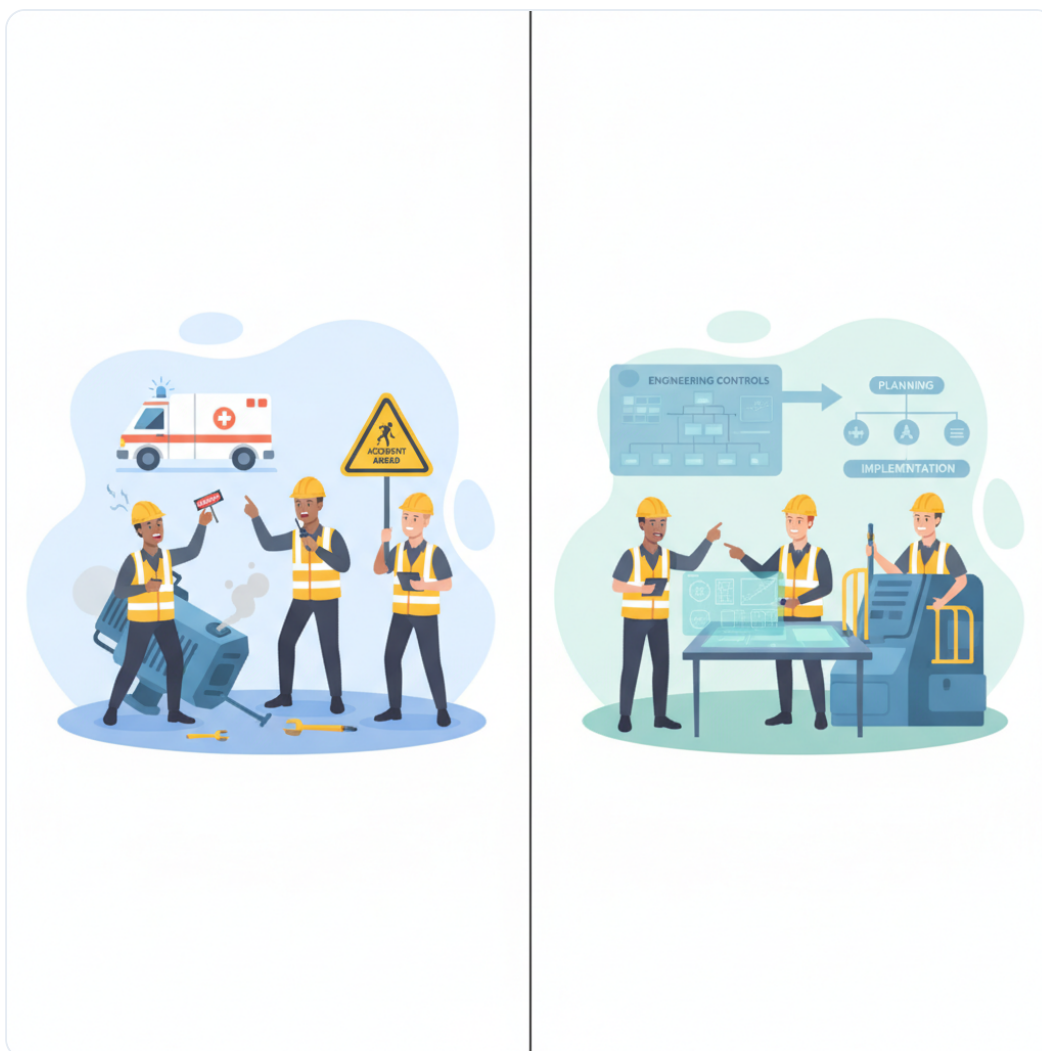
Obligaciones de la entidad empleadora:

- **Organizar y mantener un Sistema de Gestión de SST:** estructura formal, roles definidos, recursos asignados.
- **Identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos:** proceso sistemático y documentado (a través de la MIPER, como veremos más adelante).
- **Informar oportunamente** de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras y de las medidas de control implementadas (derecho a saber).
- **Capacitar** de manera continua y específica en prevención de riesgos.
- **Entregar los medios y elementos de protección** necesarios, sin costo para el trabajador.
- **Promover la participación activa** de las personas trabajadoras en la gestión preventiva.

Derechos y participación de las personas trabajadoras:

- **Información:** conocer los riesgos específicos de su puesto, los agentes a los que están expuestos y las medidas de control. Este es el fundamento del "derecho a saber".
- **Consulta y participación:** ser escuchados en las decisiones que afectan su seguridad, aportar su conocimiento práctico del trabajo.
- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS):** instancia conjunta de empleador y trabajadores, obligatoria en empresas con 25 o más trabajadores, que se reúne periódicamente para analizar riesgos, investigar accidentes y proponer medidas.
- **Delegado/a de Seguridad y Salud en el Trabajo:** representa a las personas trabajadoras en materia preventiva, especialmente en organizaciones donde no corresponde constituir CPHS.

Ejemplo laboral: En una planta de alimentos, el empleador debe informar a los operarios de cámara de frío sobre los riesgos de hipotermia y entregar ropa térmica adecuada (obligación). Los trabajadores, a través del CPHS, reportan que las botas térmicas no calzan bien a las trabajadoras mujeres, lo que genera riesgo de caídas (participación). La empresa ajusta la compra de EPP según tallas reales (mejora continua).



El cambio de paradigma del DS 44: de la reacción ante el daño (izquierda) a la gestión preventiva anticipada (derecha).

✓ Puntos clave

- El empleador debe organizar un sistema de gestión, identificar riesgos, informar, capacitar y entregar EPP.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas, consultadas y a participar activamente.
- El Comité Paritario y el/la Delegado/a de SST son canales formales de participación.
- La prevención efectiva requiere el compromiso y la colaboración de ambas partes.

💬 Para reflexionar

- ¿Cómo se ejerce actualmente el derecho a participación de los trabajadores en tu organización?
- ¿Qué mecanismos existen en tu lugar de trabajo para que los trabajadores reporten riesgos o propongan mejoras?

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

El corazón operativo del DS 44 es la implementación de un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**. No se trata de burocracia por cumplir: es un **ciclo de mejora continua** basado en el modelo PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) que permite a la organización anticipar, controlar y mejorar de forma sistemática las condiciones de trabajo.

Componentes principales del SGSST:

- **Política de SST:** declaración formal y visible del compromiso de la alta dirección con la seguridad y salud. Debe ser conocida por todos los niveles de la organización y revisada periódicamente.
- **Estructura organizacional:** definición clara de roles, responsabilidades y asignación de recursos (humanos, técnicos, económicos) para la prevención. Esto incluye desde la gerencia hasta supervisores y trabajadores.
- **Diagnóstico y planificación:** conocer la situación actual de la organización en materia de SST (¿qué riesgos existen? ¿qué controles hay? ¿qué brechas tenemos?) y definir un **programa de trabajo preventivo** con objetivos, metas, plazos, responsables y recursos.
- **Evaluación, auditoría y mejora continua:** medir el cumplimiento del programa, analizar indicadores (accidentabilidad, cumplimiento de capacitaciones, hallazgos de inspecciones), realizar auditorías internas y externas, y ajustar el sistema para cerrar brechas y mejorar.

En el **centro técnico del sistema** aparece la **MIPER (Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos)**. Esta herramienta permite:

- Reconocer los **peligros** presentes en cada puesto, proceso o área (máquinas, sustancias, condiciones ergonómicas, factores psicosociales).
- Valorar el **riesgo** asociado (probabilidad y consecuencia).
- Priorizar las medidas de control según la jerarquía: eliminar el peligro, sustituir, controles de ingeniería, controles administrativos, y finalmente EPP.

Ejemplo laboral: Una empresa de construcción implementa su SGSST. En la etapa de diagnóstico, elabora la MIPER y detecta que el trabajo en altura es el riesgo crítico. Define en su programa: capacitación en trabajo en altura para el 100% de los trabajadores expuestos (meta, plazo: 3 meses, responsable: jefe de terreno), instalación de líneas de vida permanentes (control de ingeniería, plazo: 6 meses, responsable: gerencia de obras), y auditoría semestral de uso de arnés (verificación). Cada seis meses revisa indicadores de accidentabilidad en altura y ajusta las medidas si es necesario.

✓ Puntos clave

- El SGSST es un ciclo de mejora continua: planificar, hacer, verificar, actuar.
- Incluye política, estructura organizacional, diagnóstico, planificación, evaluación y mejora.
- La MIPER es el instrumento central: identifica peligros, evalúa riesgos y prioriza controles.
- El sistema debe ser vivo, dinámico y ajustarse según resultados y cambios en la organización.

 Para reflexionar

- ¿Existe en tu organización una matriz de identificación de peligros actualizada? ¿Participaste en su elaboración?
- ¿Cómo se mide actualmente la efectividad de las medidas de control de riesgos en tu lugar de trabajo?

5 Organismos administradores del seguro y fiscalización

El sistema de seguridad y salud en el trabajo en Chile funciona con actores que **apoyan** la gestión preventiva de las entidades empleadoras, y otros que **fiscalizan** el cumplimiento de la normativa. Conocer estos actores y sus roles es clave para saber a quién acudir y qué esperar de cada instancia.

Organismos administradores del seguro (Ley 16.744):

Entregan prestaciones médicas y económicas en caso de accidente o enfermedad profesional, y también **apoyo técnico preventivo** a las entidades empleadoras adheridas:

- **Mutualidades de empleadores:** asociaciones sin fines de lucro formadas por empleadores. Ejemplos: Mutua de Seguridad, ACHS, IST. Ofrecen asesoría técnica, capacitación, evaluaciones de riesgo.
- **Instituto de Seguridad Laboral (ISL):** organismo administrador del Estado, que cubre a trabajadores del sector público y a empleadores no afiliados a mutualidades.
- **Administración Delegada:** empresas autorizadas a administrar directamente su propio seguro (casos excepcionales).

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO): organismo público que supervisa y regula técnicamente a los organismos administradores, fiscaliza el cumplimiento de prestaciones y normas del sistema de seguridad social.

Fiscalización del cumplimiento normativo:

- **Dirección del Trabajo (DT):** fiscaliza el cumplimiento de la normativa laboral, incluidas las obligaciones de seguridad establecidas en el Código del Trabajo y el DS 44. Puede cursar multas, ordenar medidas correctivas y paralizar faenas ante riesgo grave e inminente.
- **SEREMI de Salud:** fiscaliza el cumplimiento del DS 594 (condiciones sanitarias y ambientales) y otras materias de salud ocupacional, como higiene industrial y vigilancia epidemiológica.

Ejemplo laboral: Una empresa manufacturera afiliada a una mutualidad recibe visitas periódicas de un experto en prevención de riesgos de la mutua, quien la asesora en la elaboración de la MIPER y en la mejora de la ventilación de un área con emisión de vapores (apoyo preventivo). Paralelamente, la Dirección del Trabajo realiza una fiscalización programada y revisa el registro de capacitaciones y la constitución del CPHS (fiscalización de cumplimiento). Si la SEREMI de Salud realiza una inspección, medirá los niveles de exposición a agentes químicos y verificará el cumplimiento del DS 594.

✓ Puntos clave

- Las mutualidades, el ISL y la administración delegada son organismos administradores del seguro de la Ley 16.744.
- La SUSESO supervisa y regula técnicamente a los organismos administradores.
- La Dirección del Trabajo fiscaliza el cumplimiento de normativa laboral y de SST.
- La SEREMI de Salud fiscaliza condiciones sanitarias y ambientales (DS 594).

 Para reflexionar

- ¿A qué organismo administrador está afiliada tu organización y qué apoyo preventivo recibes de él?
- ¿Qué rol cumple la Dirección del Trabajo en la fiscalización del cumplimiento del DS 44 en tu sector?

El DS 44 representa un **cambio de paradigma** en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Chile. Pasamos de un modelo centrado en la reacción ante el daño (proteger, indemnizar, reparar) a un modelo de **gestión preventiva anticipada y sistemática**, donde la organización se organiza para identificar los peligros, evaluar los riesgos y actuar antes de que ocurran accidentes o enfermedades.

Este cambio implica:

- **Universalidad:** todas las entidades empleadoras, sin excepción, deben gestionar preventivamente los riesgos.
- **Sistematicidad:** no basta con acciones aisladas; se requiere un sistema estructurado, planificado y evaluado continuamente.
- **Participación:** trabajadores y empleadores colaboran activamente en la identificación de riesgos y en la mejora de las condiciones de trabajo.
- **Enfoque en el origen:** eliminar o controlar los peligros en su fuente, antes de recurrir a la protección individual.
- **Perspectiva de género:** reconocer y gestionar las diferencias en la exposición y en las necesidades de protección.

El DS 44 no reemplaza el marco legal existente (Ley 16.744, Código del Trabajo, DS 594): lo complementa y le da un instrumento operativo. Con este módulo, ya cuentas con el **mapa completo** de los principios, el objetivo y el alcance del DS 44, y comprendes su relación con la legislación vigente. Ahora estás preparado para profundizar en los componentes específicos del Sistema de Gestión de SST en los siguientes módulos.

✓ Puntos clave

- El DS 44 marca el paso de la reacción al daño hacia la gestión preventiva anticipada.
- Todas las entidades empleadoras deben implementar un Sistema de Gestión de SST.
- La prevención es sistemática, participativa, con enfoque en el origen y perspectiva de género.
- El DS 44 operativiza el deber de protección establecido en la Ley 16.744 y el Código del Trabajo.

Para reflexionar

- ¿Qué acciones concretas debe realizar tu organización para pasar de un enfoque reactivo a uno preventivo?
- ¿Cómo puedes contribuir, desde tu rol, a la implementación efectiva del Sistema de Gestión de SST en tu lugar de trabajo?

Mapa conceptual: Principios y alcance del DS 44

Marco legal de la SST en Chile

Ley 16.744 (seguro obligatorio) + Código del Trabajo art. 184 (deber de protección) + DS 594 (condiciones sanitarias). El DS

44 complementa este marco.

Objetivo y alcance del DS 44	Gestionar preventivamente los riesgos laborales. Aplica a toda entidad empleadora. Enfoques: preventivo (anticipar) y de género (reconocer diferencias).
Obligaciones del empleador y derechos de los trabajadores	Empleador: organizar SGSST, identificar riesgos, informar, capacitar, entregar EPP. Trabajadores: información, consulta, participación (CPHS, Delegado/a SST).
Sistema de Gestión de SST (SGSST)	Ciclo de mejora continua: política, estructura, diagnóstico y planificación, evaluación y auditoría. Instrumento central: MIPER (identificación de peligros y evaluación de riesgos).
Organismos administradores y fiscalización	Apoyo: mutualidades, ISL, SUSESO. Fiscalización: Dirección del Trabajo (normativa laboral y SST) y SEREMI de Salud (DS 594 y salud ocupacional).

En síntesis. Has completado el Módulo 1 sobre los principios y el alcance del Decreto Supremo N°44. Ahora identificas con claridad su objetivo, su alcance universal, los enfoques preventivo y de género que lo sustentan, y cómo se inserta en el marco legal chileno de seguridad y salud en el trabajo. Comprendes las obligaciones del empleador, los derechos de participación de las personas trabajadoras, la estructura del Sistema de Gestión de SST y el rol de los organismos administradores y fiscalizadores. Este conocimiento es la base para avanzar en la implementación práctica de la gestión preventiva en tu organización. En el próximo módulo profundizaremos en los componentes específicos del Sistema de Gestión. ¡Continuemos!