

APUNTES DEL MÓDULO 1

Principios y alcance del Decreto Supremo N°44

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

Material de estudio

Módulo 1

Apunte descargable del estudiante

Contenido del módulo

- 1 Marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile
- 2 Objetivo, alcance y enfoques del Decreto Supremo N°44
- 3 Obligaciones del empleador y derechos de las personas trabajadoras
- 4 El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) del DS 44
- 5 Organismos administradores, supervisión y fiscalización del sistema de SST
- 6 Integración del DS 44 en el marco legal vigente: visión de conjunto

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Chile experimentó un cambio paradigmático con la entrada en vigencia del **Decreto Supremo N°44 de 2024**, publicado el 27 de julio de 2024 y vigente desde el 1 de febrero de 2025. Este reglamento, emanado del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba disposiciones sobre **gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable**. Su novedad fundamental radica en el enfoque: se transita desde un modelo reactivo —centrado en proteger y reparar el daño— hacia un modelo **preventivo y sistemático**, donde las organizaciones anticipan los riesgos y actúan antes de que ocurran accidentes o enfermedades profesionales. Este apunte te permitirá identificar los principios, objetivo y alcance del DS 44, así como su relación con la Ley 16.744 y el Código del Trabajo, pilares del marco legal vigente en SST.

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

El **Decreto Supremo N°44** no opera en el vacío: se construye sobre un marco legal consolidado que estructura la protección de las personas trabajadoras en Chile. Comprender esta base es esencial para dimensionar el alcance y la articulación del nuevo reglamento.

Las tres normas fundamentales que sostienen la SST en Chile son:

- **Ley N°16.744 (1968):** Establece el **seguro social obligatorio** contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Define las prestaciones médicas, económicas y de prevención, y crea el sistema de organismos administradores (mutualidades, ISL y empresas con administración delegada). Esta ley es la columna vertebral del sistema de protección, pues garantiza cobertura universal para todas las personas trabajadoras.
- **Código del Trabajo, artículo 184:** Consagra el **deber de protección del empleador**, quien está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Este artículo impone una obligación de medios y de resultado.
- **Decreto Supremo N°594 (1999):** Aprueba el reglamento sobre **condiciones sanitarias y ambientales básicas** en los lugares de trabajo. Regula aspectos como ventilación, iluminación, agua potable, servicios higiénicos, exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, entre otros. Establece límites permisibles y estándares mínimos exigibles.

El DS 44 **complementa y operativiza** este marco legal: no deroga ni reemplaza las normas anteriores, sino que ordena **cómo gestionar la prevención de manera sistemática**, incorporando herramientas modernas de gestión de riesgos, enfoques de mejora continua y perspectiva de género.

Ejemplo laboral: Una empresa de servicios de limpieza debe cumplir simultáneamente con el DS 594 (asegurando agua potable, ventilación, límites de exposición a productos químicos), con el art. 184 del Código del Trabajo (entregando EPP, capacitando), con la afiliación al seguro de la Ley 16.744, y ahora con el DS 44, implementando un sistema de gestión que identifique, evalúe y controle los riesgos de manera preventiva y documentada.



Figura 1. Pilares legales de la SST en Chile y su integración con el DS 44

✓ Puntos clave

- El DS 44 se construye sobre tres pilares legales: Ley 16.744 (seguro obligatorio), Código del Trabajo art. 184 (deber de protección) y DS 594 (condiciones sanitarias).
- El DS 44 no deroga normativa previa, sino que complementa y operativiza la gestión preventiva de riesgos laborales.
- El marco legal chileno en SST integra protección (seguro), obligación (deber del empleador) y estándares técnicos (condiciones ambientales).

💬 Para reflexionar

- ¿Cómo se relacionan en tu organización el cumplimiento del DS 594 y la gestión preventiva del DS 44?
- ¿Qué pasaría si un empleador cumple con el DS 594 pero no gestiona preventivamente los riesgos según el DS 44?
- ¿Qué rol juega el seguro de la Ley 16.744 en la prevención, más allá de las prestaciones por accidentes?

2 Objetivo, alcance y enfoques del Decreto Supremo N°44

El **objetivo central** del DS 44 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, continua y participativa.

El **alcance** es universal: aplica a **toda entidad empleadora**, sin distinción de tamaño, actividad económica, número de trabajadores ni régimen jurídico. Esto significa que desde una microempresa con tres personas hasta una gran minera con miles de trabajadores quedan sujetas a las mismas obligaciones de gestión preventiva, aunque con proporcionalidad en su implementación.

Ejemplo laboral: Un taller mecánico con cinco trabajadores, un colegio privado, una constructora mediana, un hospital público y una empresa de call center con 200 teleoperadores están todos obligados a implementar un sistema de gestión de SST según el DS 44. La complejidad del sistema variará según la naturaleza y magnitud de los riesgos, pero la obligación es la misma.

El espíritu del DS 44 se sustenta en dos **enfoques centrales** que marcan su diferencia respecto del modelo anterior:

Enfoque	Descripción	Implicancia práctica
Enfoque preventivo	El énfasis está en anticipar, identificar y eliminar o controlar los riesgos en su origen , antes de que generen daño. Jerarquiza las medidas de control: primero eliminación, luego sustitución, controles de ingeniería, administrativos y, en último lugar, EPP.	En lugar de solo entregar protectores auditivos en una fábrica ruidosa, se debe primero evaluar si es posible eliminar la fuente de ruido, aislarla, encerrarla, o reducir los tiempos de exposición.
Enfoque de género	La gestión de riesgos debe reconocer que mujeres y hombres pueden estar expuestos de forma distinta a los mismos peligros, y que existen riesgos específicos vinculados a condiciones biológicas, roles de género o contextos laborales diferenciados.	En un centro de salud, las trabajadoras de limpieza y enfermería (mayoritariamente mujeres) pueden estar más expuestas a riesgos biológicos, ergonómicos (manipulación de pacientes) y psicosociales (violencia de terceros). La MIPER debe reflejar esta realidad.

Ambos enfoques exigen un **cambio cultural**: pasar de cumplir con listas de chequeo a gestionar la prevención con visión estratégica, basada en la participación informada de las personas trabajadoras y en la mejora continua del sistema.

✓ Puntos clave

- El DS 44 aplica a toda entidad empleadora, sin importar tamaño o rubro: universalidad con proporcionalidad.
- El enfoque preventivo prioriza eliminar o controlar el riesgo en su origen, antes que proteger al trabajador expuesto.
- El enfoque de género obliga a identificar y gestionar riesgos diferenciados entre mujeres y hombres, integrando esta perspectiva en todo el sistema.

Para reflexionar

- ¿En tu lugar de trabajo se priorizan las medidas de eliminación del riesgo o se recurre directamente a los EPP?
- ¿Qué riesgos específicos podrían afectar de manera diferente a mujeres y hombres en tu organización?
- ¿Cómo se puede aplicar proporcionalmente el DS 44 en una microempresa versus una gran empresa del mismo rubro?

Obligaciones del empleador y derechos de las personas trabajadoras

El DS 44 distribuye el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo entre la **entidad empleadora** y las **personas trabajadoras**, reconociendo que la prevención efectiva solo se logra con la participación activa de ambas partes.

Obligaciones de la entidad empleadora:

- **Organizar y mantener un Sistema de Gestión de SST:** Definir una política, asignar recursos, designar responsables y documentar el sistema.
- **Identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos:** Utilizar la MIPER para conocer la realidad de los puestos de trabajo y priorizar medidas de control según jerarquía.
- **Informar oportunamente de los riesgos:** Garantizar el **derecho a saber** de las personas trabajadoras, comunicando los peligros presentes en su entorno y las medidas preventivas adoptadas.
- **Capacitar de manera continua:** Formar a las personas trabajadoras en procedimientos seguros, uso de EPP, actuación ante emergencias, y gestión de riesgos específicos de su puesto.
- **Entregar medios y elementos de protección:** Proveer EPP certificados, mantener equipos e instalaciones en condiciones seguras, y asegurar la disponibilidad de medios para trabajar sin riesgo.
- **Promover la participación:** Facilitar que las personas trabajadoras intervengan en la identificación de riesgos, propongan mejoras y participen activamente en el sistema de gestión.

Derechos y participación de las personas trabajadoras:

- **Derecho a la información:** Conocer los riesgos a los que están expuestas, las medidas de control implementadas, y los resultados de evaluaciones de riesgos y vigilancia de la salud.
- **Derecho a la consulta y participación:** Ser escuchadas en las decisiones que afectan su seguridad, aportar en la identificación de peligros y en la evaluación de medidas de control.
- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS):** Instancia conjunta de empleador y trabajadores (con representación paritaria), obligatoria en empresas con más de 25 trabajadores. Su función es asesorar e instruir a los trabajadores, vigilar el cumplimiento de normas, investigar accidentes y promover la prevención.
- **Delegado/a de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Figura incorporada por el DS 44 para representar a las personas trabajadoras en materia preventiva, especialmente en organizaciones donde no corresponde constituir CPHS. Su rol es velar por el cumplimiento de la normativa, participar en investigaciones y canalizar inquietudes de los trabajadores.

Ejemplo laboral: En una planta de alimentos, el empleador identifica riesgo ergonómico por manipulación manual de cargas. Informa a los trabajadores (derecho a saber), los capacita en técnicas de levantamiento seguro, implementa ayudas mecánicas (carros, elevadores), entrega fajas lumbares solo como medida complementaria, y consulta al CPHS antes de modificar el procedimiento de carga. El delegado de SST acompaña el seguimiento y canaliza observaciones de los trabajadores sobre la efectividad de las medidas.



Figura 2. Ciclo de mejora continua del Sistema de Gestión de SST según DS 44

✓ Puntos clave

- El empleador debe organizar, gestionar, informar, capacitar y proveer medios para la prevención; no basta con reaccionar ante accidentes.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a saber, a ser consultadas y a participar activamente en la gestión de la SST.
- El CPHS y el delegado/a de SST son mecanismos formales de participación que el DS 44 fortalece y exige.

💬 Para reflexionar

- ¿Se siente informado/a el personal de tu organización sobre los riesgos de su puesto de trabajo?
- ¿Cómo se canaliza actualmente la participación de los trabajadores en la identificación y control de riesgos en tu empresa?
- ¿Qué diferencia práctica existe entre tener un CPHS activo y uno que solo cumple formalmente?

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) del DS 44

El corazón operativo del DS 44 es el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)**, un conjunto ordenado de elementos interrelacionados que permite planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar continuamente la gestión de la prevención.

Este sistema no es burocracia por cumplir: es un **ciclo de mejora continua** basado en el modelo **Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA)**, que asegura que la prevención no sea un esfuerzo aislado sino un proceso sistemático y sostenible en el tiempo.

Componentes principales del SGSST:

- **Política de SST:** Declaración formal y documentada del compromiso de la alta dirección con la seguridad y salud. Debe ser conocida por todos, apropiada a la naturaleza de los riesgos, y revisada periódicamente. Es el marco de referencia para fijar objetivos.
- **Estructura organizacional:** Definición clara de **roles, responsabilidades y recursos** asignados a la prevención. Incluye designación de responsables, asignación de presupuesto, y dotación de personal técnico (prevencionistas, profesionales de apoyo).
- **Diagnóstico y planificación:** Conocer la situación actual de la organización en materia de SST (cumplimiento legal, historial de accidentabilidad, condiciones de trabajo), y a partir de ahí definir un **programa de trabajo preventivo** con objetivos, metas, plazos, responsables y recursos asignados.
- **Programa de prevención:** Instrumento de gestión que ordena las actividades preventivas en el tiempo: capacitaciones, inspecciones, mantenciones, mejoras de infraestructura, actualización de MIPER, simulacros, vigilancia de la salud, entre otras.
- **Evaluación, auditoría y mejora continua:** Medir el desempeño del sistema mediante indicadores (tasas de accidentabilidad, cumplimiento de actividades del programa, cobertura de capacitación), realizar auditorías internas o externas, investigar incidentes y accidentes, y retroalimentar el sistema para corregir desviaciones y mejorar.

La MIPER (Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos) es el **instrumento técnico central** del SGSST. Permite:

- **Identificar los peligros** presentes en cada puesto de trabajo, tarea, equipo o instalación.
- **Evaluar los riesgos** asociados a esos peligros, considerando la probabilidad de ocurrencia y la severidad del daño potencial.
- **Priorizar las medidas de control** según la jerarquía de controles (eliminación, sustitución, ingeniería, administrativos, EPP).
- **Documentar y actualizar** la información de manera participativa, incorporando la experiencia de las personas trabajadoras y la perspectiva de género.

Ejemplo laboral: Una empresa de transporte de carga implementa su SGSST: define una política firmada por la gerencia, designa un jefe de prevención de riesgos, elabora su MIPER identificando riesgos de tránsito, fatiga, carga y descarga, exposición a condiciones climáticas; planifica un programa anual con revisión de vehículos, capacitación en manejo defensivo, controles de fatiga, exámenes médicos

ocupacionales; mide mensualmente indicadores de accidentabilidad y cumplimiento del programa; y cada semestre audita el sistema, ajustando el programa según hallazgos y nuevos riesgos detectados.

✓ Puntos clave

- El SGSST del DS 44 es un ciclo de mejora continua (PHVA), no un conjunto de documentos estáticos.
- La MIPER es el corazón técnico del sistema: permite identificar, evaluar y priorizar el control de riesgos de forma participativa.
- El sistema exige recursos, roles claros, planificación, ejecución, evaluación y mejora continua, integrando toda la organización.

Para reflexionar

- ¿Existe en tu organización una política de SST conocida y aplicada por todos los niveles?
- ¿Cómo se actualiza la MIPER en tu lugar de trabajo cuando cambian procesos, equipos o personas?
- ¿Qué indicadores deberían medirse en tu empresa para saber si el SGSST está funcionando realmente?

Organismos administradores, supervisión y fiscalización del sistema de SST

El sistema de la Ley 16.744 y el DS 44 funciona con actores institucionales que **apoyan** la prevención y otros que **fiscalizan** el cumplimiento. Conocer sus roles es clave para gestionar correctamente las obligaciones y aprovechar los recursos disponibles.

Organismos administradores del seguro (Ley 16.744):

- **Mutualidades de empleadores:** Asociaciones sin fines de lucro, creadas por los propios empleadores, que administran el seguro, otorgan prestaciones médicas y económicas, y prestan asesoría y servicios preventivos. Ejemplos: Mutual de Seguridad, IST, ACHS.
- **Instituto de Seguridad Laboral (ISL):** Organismo administrador estatal, que cubre a trabajadores del sector público y de empleadores que no están afiliados a mutualidades o administración delegada.
- **Empresas con administración delegada:** Grandes empresas autorizadas para autoadministrar el seguro, bajo supervisión de la SUSESO.

Estos organismos no solo pagan prestaciones cuando ocurre un accidente: deben **apoyar y asesorar a las entidades empleadoras** en la implementación del DS 44, la elaboración de la MIPER, la capacitación, la vigilancia de la salud ocupacional y la mejora continua del SGSST.

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO): Supervisa y regula técnicamente a los organismos administradores del sistema de la Ley 16.744, fiscaliza su funcionamiento, dicta normas técnicas, aprueba reglamentos y vela por el equilibrio financiero del sistema.

Fiscalización del cumplimiento:

- **Dirección del Trabajo (DT):** Fiscaliza el cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo el artículo 184 del Código del Trabajo, la existencia y funcionamiento del CPHS, los derechos de participación, la capacitación, y las obligaciones del empleador en materia de SST establecidas en el DS 44. Puede cursar multas, clausurar faenas y aplicar sanciones administrativas.
- **Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMI de Salud):** Fiscalizan las condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo conforme al DS 594, la exposición a agentes de riesgo, la autorización sanitaria de faenas, y otras materias de salud ocupacional. Pueden cursar sumarios sanitarios y aplicar sanciones.

Ejemplo laboral: Una empresa constructora afiliada a una mutualidad recibe asesoría técnica para elaborar su MIPER, capacitación en trabajo en altura, y vigilancia de salud ocupacional (exámenes preocupacionales y periódicos). La DT la fiscaliza para verificar el cumplimiento del DS 44, la existencia de CPHS, la entrega de EPP y la capacitación de los trabajadores. La SEREMI de Salud la fiscaliza para verificar el cumplimiento del DS 594 en comedores, baños, agua potable, y exposición a polvo de sílice. La SUSESO supervisa que la mutualidad cumple sus obligaciones de apoyo preventivo y prestaciones oportunas.

Actor	Función principal	Ámbito de acción
Mutualidades, ISL, Adm. Delegada	Administrar seguro, otorgar prestaciones, apoyar prevención	Cobertura del seguro Ley 16.744 y asesoría técnica preventiva
SUSESO	Supervisar y regular a organismos administradores	Sistema de seguridad social en SST
Dirección del Trabajo	Fiscalizar cumplimiento normativa laboral y SST (DS 44, CPHS, art. 184)	Relación laboral, derechos de trabajadores, obligaciones del empleador
SEREMI de Salud	Fiscalizar condiciones sanitarias y ambientales (DS 594)	Condiciones físicas, agentes de riesgo, salud ocupacional

✓ Puntos clave

- Los organismos administradores del seguro (mutualidades, ISL) no solo pagan prestaciones: apoyan la prevención y la implementación del DS 44.
- La SUSESO supervisa a los organismos administradores; la DT fiscaliza el cumplimiento laboral y del DS 44; la SEREMI de Salud fiscaliza las condiciones sanitarias del DS 594.
- Conocer los roles de cada actor permite aprovechar asesorías, evitar sanciones y gestionar coordinadamente las obligaciones de SST.

Para reflexionar

- ¿Qué apoyo ha recibido tu organización de su mutualidad o ISL para implementar el DS 44?
- ¿Cómo se prepararía tu empresa para una fiscalización simultánea de la DT y la SEREMI de Salud?
- ¿Qué diferencia existe entre la supervisión de la SUSESO y la fiscalización de la DT?

Integración del DS 44 en el marco legal vigente: visión de conjunto

Al finalizar este módulo, es fundamental comprender que el DS 44 **no reemplaza** el marco legal anterior, sino que lo **integra, complementa y operativiza** con una lógica de gestión preventiva, sistemática y participativa.

La **Ley 16.744** sigue siendo la base del seguro obligatorio: todo trabajador está cubierto, todo accidente del trabajo o enfermedad profesional debe ser denunciado, y los organismos administradores siguen otorgando prestaciones. El DS 44 **refuerza el pilar preventivo** de esa ley, exigiendo gestión activa y no solo reacción ante el daño.

El **artículo 184 del Código del Trabajo** sigue imponiendo el deber de protección del empleador. El DS 44 **especifica cómo cumplir ese deber**: mediante un SGSST, con MIPER, con participación, con enfoque de género y mejora continua.

El **DS 594** sigue fijando los estándares técnicos de condiciones ambientales y sanitarias mínimas. El DS 44 **exige que esos estándares se gestionen dentro de un sistema**, que se identifiquen los riesgos asociados, se evalúen, se controlen y se monitoreen de forma continua.

El nuevo reglamento introduce herramientas y conceptos modernos que ya eran estándar en sistemas internacionales (ISO 45001, directrices OIT): gestión de riesgos basada en MIPER, ciclo PHVA, perspectiva de género, participación activa, mejora continua. Chile se alinea con las mejores prácticas globales, sin perder la estructura de su sistema de seguridad social.

Ejemplo integrador: Una empresa forestal debe:

- Cumplir **Ley 16.744**: afiliar a sus trabajadores, denunciar accidentes, pagar cotización adicional, recibir prestaciones del organismo administrador.
- Cumplir **art. 184 Código del Trabajo**: proteger eficazmente la vida y salud, entregar EPP, capacitar.
- Cumplir **DS 594**: asegurar agua potable en faena, baños químicos, límites de ruido y vibración de maquinaria, protección contra exposición solar.
- Cumplir **DS 44**: implementar SGSST con política, MIPER que identifique riesgos de tala, uso de motosierra, tránsito en terreno irregular, exposición a condiciones climáticas extremas; definir programa preventivo anual; involucrar al CPHS; medir indicadores; auditar y mejorar.

Todas estas obligaciones **se refuerzan mutuamente**. El DS 44 no es un agregado burocrático: es la forma moderna, ordenada y eficaz de cumplir con el deber de cuidado que el marco legal chileno siempre ha exigido.

✓ Puntos clave

- El DS 44 no deroga ni reemplaza la Ley 16.744, el Código del Trabajo ni el DS 594: los complementa con un enfoque de gestión preventiva sistemática.
- El nuevo reglamento alinea a Chile con estándares internacionales de gestión de SST (ISO 45001, OIT), manteniendo la estructura de seguridad social propia del país.
- Cumplir con el DS 44 implica integrar todas las obligaciones legales previas en un sistema de gestión ordenado, participativo y en mejora continua.

Para reflexionar

- ¿Cómo se relacionan en tu organización las obligaciones del DS 594 con las del DS 44?
- ¿Qué ventajas concretas trae para una empresa gestionar la SST de manera sistemática en lugar de reactiva?
- ¿Qué desafíos enfrenta tu organización para integrar efectivamente el DS 44 en su operación diaria?

Mapa conceptual: Principios y alcance del DS 44

Marco legal de SST en Chile	Ley 16.744 (seguro obligatorio), Código del Trabajo art. 184 (deber de protección), DS 594 (condiciones sanitarias). El DS 44 se construye sobre estos pilares sin derogarlos.
Objetivo y alcance del DS 44	Gestión preventiva de riesgos laborales para entornos seguros y saludables. Aplica a toda entidad empleadora, sin excepción de tamaño o rubro. Enfoque preventivo y de género.
Obligaciones y derechos	Empleador: organizar SGSST, identificar riesgos, informar, capacitar, proveer medios. Trabajadores: derecho a saber, a participar, CPHS, delegado/a de SST.
Sistema de Gestión de SST (SGSST)	Ciclo de mejora continua (PHVA): política, estructura, diagnóstico, programa, evaluación y mejora. La MIPER es el instrumento técnico central para identificar y evaluar riesgos.
Organismos administradores y fiscalización	Mutualidades, ISL, SUSESO apoyan y supervisan. DT fiscaliza cumplimiento laboral y DS 44. SEREMI de Salud fiscaliza DS 594 y condiciones sanitarias.
Integración legal	El DS 44 complementa el marco legal vigente, operativizando el deber de protección con herramientas modernas, sistemáticas y participativas, alineadas con estándares internacionales.

En síntesis. Has completado el primer módulo del curso y ahora posees una **comprensión sólida de los principios, objetivo y alcance del Decreto Supremo N°44**, así como de su articulación con la Ley 16.744 y el Código del Trabajo. Comprendes que el DS 44 representa un cambio de paradigma: de la reacción a la **prevención sistemática**, de la protección individual al **sistema de gestión integrado**, y de la visión neutra a la **incorporación de la perspectiva de género**. Este reglamento no es una carga adicional: es la forma moderna, ordenada y eficaz de cumplir con el deber de proteger la vida y la salud de todas las personas trabajadoras. En los próximos módulos profundizarás en las herramientas técnicas del sistema: la MIPER, el programa preventivo, la investigación de accidentes y la mejora continua. ¡Sigamos construyendo entornos de trabajo seguros y saludables!