

Nuevo reglamento para la gestión preventiva de riesgos laborales - Parte 2

El 27 de julio 2024 se publicó el Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba un nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Este refundió los decretos anteriores (D.S Nos. 40 y 54), incorporando cambios relevantes en la materia. Entrará en vigor el 1 de febrero de 2025.

En esta oportunidad, seguiremos revisando los **deberes que tiene el empleador en materia de prevención** de riesgos, además de los relacionados con la confección de la matriz [1].

I. Deber de elaborar un programa de trabajo en prevención de riesgos laborales

1. ¿Qué es el programa de trabajo en prevención de riesgos laborales?

Es una **herramienta** que debe elaborar la empresa a partir de la matriz de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales y que contiene el **plan de prevención y gestión de los riesgos laborales que la empresa ha dejado plasmados en su matriz.**

2. ¿Qué formalidades debe cumplir el programa de trabajo en prevención de riesgos laborales?

- Debe constar por **escrito**.
- Debe **elaborarse o modificarse (si ya existe) en el plazo de 30 días corridos**, contados a partir de la elaboración o actualización de la matriz.
- Debe ser **aprobado por el representante legal de la empresa**.
- Debe contener la **fecha de aprobación y la de sus modificaciones**, en caso de que estas se hagan.
- Antes de ser implementado, debe ser **difundido a todos los trabajadores** por medio de avisos visible en los lugares de trabajo o de correos electrónicos.

- Debe mantenerse **permanentemente disponible** en los lugares de trabajo.
- Debe remitirse un **ejemplar al Comité Paritario de la empresa**.
- Debe ser elaborado con la **asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744** y, asimismo, requiere ser **aprobado por la Dirección del Trabajo [2]**.

3. ¿Qué debe contener el programa de trabajo en prevención de riesgos laborales?

Del Reglamento se desprende que el programa, al menos, debe contener lo siguiente:

3.1 Las **medidas para prevenir, eliminar, controlar o reducir** los riesgos que han quedado plasmados en la matriz, y las **fechas de implementación** de dichas medidas (sin perjuicio de que algunas sean constantes en el tiempo).

Algunas medidas preventivas que debe adoptar el empleador y que, por ende, requieren ser mencionadas en el programa (con sus respectivas fechas de implementación), son **[3]**:

- La puesta a disposición de los trabajadores de: la matriz de riesgos, el plan para la reducción del riesgo de desastres naturales, el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en caso de que se exija) y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- La información y capacitación periódica de los procedimientos de trabajo correctos.
- La puesta a disposición de los elementos necesarios de higiene y seguridad para realizar las labores con seguridad y evitar accidentes y enfermedades.
- La capacitación general a los trabajadores en la prevención de riesgos laborales (curso de 8 horas mínimas).
- La capacitación sobre el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y sobre el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de dichas conductas.
- La puesta a disposición de los representantes de los trabajadores de los canales de consulta y participación en la gestión de riesgos cuando se prevean cambios en la entidad empleadora que puedan arriesgar la vida y salud de los trabajadores.

3.2 Las **medidas correctivas para evitar que ocurra, nuevamente**, un accidente del trabajo, enfermedad profesional o, en general, un daño a la salud de los trabajadores que ya se haya producido con anterioridad.

3.3 Los **plazos o fechas en que se implementarán** las medidas preventivas y correctivas señaladas.

3.4 Quiénes, en la empresa, serán **responsables de la ejecución de las medidas preventivas y correctivas**.

3.5 Las **actividades** que se realizarán, y su fecha, **para promover la prevención de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas**.

3.6 En caso de que corresponda, las **actividades** que se implementarán, y su fecha, **para capacitar en la prevención de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados**.

3.7 Las **acciones** que llevará a cabo el empleador **para controlar y vigilar el cumplimiento del programa** y la **periodicidad de dichas acciones**. Ellas pueden consistir en:

- Inspecciones personales del empleador.
- Vigilancia a través de videocámaras u otros mecanismos electrónicos que cumplan los requisitos para su legitimidad.

II. Deber de información y capacitación a los trabajadores

Una parte fundamental de las medidas preventivas del empleador es el deber de información y capacitación a los trabajadores, que se materializa en **[4]**:

1. Entregar a todos los trabajadores **la matriz de riesgos**.

2. Entregar a todos los trabajadores **el programa de trabajo en prevención de riesgos laborales** antes descrito.

3. Entregar a todos los trabajadores **el plan para la reducción del riesgo de desastres naturales**.

4. Entregar a todos los trabajadores **el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**.

5. Entregar a todos los trabajadores el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** (en caso de que se exija).

6. Entregar a todos los trabajadores el **Reglamento Interno de Higiene y Seguridad**.

7. Capacitar, regularmente, a los trabajadores sobre los **procedimientos de trabajo correctos** en cada puesto de trabajo.

8. Entregar y capacitar, regularmente, a los trabajadores sobre la utilización y cuidado de los **elementos de protección personal**.

9. Capacitar a todos los trabajadores **en la prevención de riesgos laborales por medio de un curso** que debe reunir las siguientes características (dicha capacitación debe constar en el programa, tal como se mencionó):

- Debe durar 8 horas, como mínimo. Nada obsta a que pueda dividirse en varias sesiones.
- Lo puede realizar la entidad empleadora a través de otras entidades acreditadas o con la asistencia del organismo administrador de la Ley N° 16.744.
- Debe realizarse, preferentemente, dentro de la jornada laboral.
- En él, deben explicarse:

9.1 Qué factores de riesgo existen en cada puesto de trabajo.

9.2 Qué magnitud tienen los riesgos.

9.3 Qué efectos tiene la exposición a los factores de riesgo.

9.4 Qué medidas preventivas se han tomado y se seguirán tomando para prevenir los diferentes riesgos.

9.5 A qué prestaciones médicas y económicas tiene derecho la persona trabajadora de acuerdo con el seguro de la Ley N°16.744, cómo puede accederse a dichas prestaciones y a qué establecimiento asistencial de salud debe acudir el trabajador en caso de accidente o enfermedad laboral.

9.6 Cuál es el plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la empresa.

9.7 Qué significa cada señalética en el lugar de trabajo.

9.8 Cómo prevenir el riesgo de incendio, y cómo apagarlo, en caso de que ocurra.

10. Capacitar a todos los trabajadores sobre el **protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo** y sobre el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de dichas conductas (dicha capacitación debe constar en el programa, tal como se mencionó).

11. Informar los **canales de consulta y participación** en la gestión de riesgos cuando se prevean cambios en la entidad empleador que puedan arriesgar la vida y salud de los trabajadores.

IV. ¡No olvidar las medidas preventivas básicas!

Obviamente, junto con el deber de elaboración de la matriz y del programa, y adicionalmente al deber de información y capacitación, el empleador debe cuidar de cumplir con los siguientes deberes básicos:

1. Proporcionar los elementos necesarios de higiene y seguridad para realizar las labores con seguridad y evitar accidentes o enfermedades y, asimismo, supervisar el correcto uso de tales elementos (dicho deber debe constar en el programa, tal como se mencionó) **[5]**.

2. Mantener las condiciones de trabajo adecuadas en las instalaciones y, asimismo, **realizar los controles necesarios** para que los trabajadores ejecuten las tareas sin peligro. Por ejemplo **[6]**:

- Implementar sistemas de ventilación adecuados.
- Mantener las condiciones de temperatura razonables para poder trabajar con seguridad.
- Mantener la limpieza en los lugares de trabajo.
- Disponer escaleras seguras y adecuadas para subir a las instalaciones o máquinas.
- Mantener en buen estado –de lo contrario, recambiar– las herramientas de trabajo.
- Implementar medidas ergonómicas de acuerdo con las necesidades de los trabajadores.
- Mantener servicios higiénicos, comedores (fijos o móviles) y duchas, de acuerdo con las directrices dadas por el Decreto Supremo N°594 del Ministerio de Salud, “Que aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo”.
- Revisar, periódicamente, los equipos electrónicos.
- Revisar que no se sobrecargue el sistema de electricidad con aparatos eléctricos.
- Revisar, periódicamente, el mantenimiento de las salidas de emergencia.
- Mantener cargas de trabajo adecuadas a los trabajadores y controlar que no se sobrepasen los límites de estas.
- Realizar, oportunamente, los exámenes de control requeridos a los trabajadores (ej.: drogas o alcotest) de acuerdo con la normativa vigente y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Proteger a los trabajadores de la radiación ultravioleta.
- Mantener las señaléticas adecuadas en los caminos de las faenas.

Para más información, contactar a:

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl

[1] Véase Enfoque Laboral PMV sobre “Nuevo reglamento para la gestión preventiva de riesgos laborales - Parte 1”.

[2] Véase RIT I-700-2023, 1º Juzgado de Letras del Trabajo (JLT) de Santiago, 3 de agosto de 2024, considerando séptimo.

[3] A modo ejemplar, véanse: RIT O-1023-2023, JLT de Valparaíso, 29 de julio de 2024 / RIT O-165-2023, 6 de agosto de 2024, considerando decimoquinto.

[4] A modo ejemplar, véanse: RIT O-1023-2023, JLT de Valparaíso, 29 de julio de 2024 / RIT I-700-2023, 1º JLT de Santiago, 3 de agosto de 2024 / RIT O-165-2023, 6 de agosto de 2024 / RIT I-16-2023, JLG&F de Puerto Aysén, 9 de agosto de 2024 / RIT I-36-2024, JLT de Arica, 9 de agosto de 2024.

[5] “Pesaba sobre ambas demandadas el deber de mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y entregar al trabajador la capacitación suficiente para desempeñar las labores encomendadas, debiendo también ocuparse de la entrega de los elementos de protección personal necesarios para prevenir accidentes, sin embargo, sin embargo y dado que ninguna de las demandadas aportó prueba alguna no cabe sino concluir que incumplieron aquel deber y, por lo tanto, no dieron cumplimiento a las normas contenidas en la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y su respectivo reglamento, contraviniendo la norma del artículo 184 del Código del Trabajo.” RIT O-527-2022, JLT de Valparaíso, 2 de agosto de 2024, considerando noveno. Véanse, también: RIT O-781-2023, JLT de Antofagasta, 2 de agosto de 2024 / RIT O-34-2023, Juzgado de Letras (JL) de Diego de Almagro, 9 de agosto de 2024 / RIT O-47-2023, JL de Diego de Almagro, 9 de agosto de 2024.

[6] Véanse, a modo ejemplar: ROL T-1342-2023, 2º JLT de Santiago, 25 de marzo de 2024 / RIT O-47-2023, JL de Diego de Almagro, 2 de agosto de 2024 / RIT O-781-2023, JLT de Antofagasta, 2 de agosto de 2024 / RIT I-20-2023, JLT de La Ligua, 9 de agosto de 2024 / RIT O-3-2024, JL de Yungay, 9 de agosto de 2024 / RIT I-193-2024, JLT de Santiago, 9 de agosto de 2024 / RIT O-31-2023, JL&G de María Elena, 12 de agosto de 2024.