

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad basado en el nuevo DTO. N°44



seguro
laboral

MARITZA RODRIGUEZ P.
ESPECIALISTA EN SISTEMAS PREVENTIVOS ACHS

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONTENIDOS

- 01 Contexto**
Ámbito de aplicación DTO. N°44
- 02 Contenido del Reglamento**
Comité Paritario Higiene y Seguridad
- 03 Herramientas de apoyo**
Registros, proceso certificación CPHS

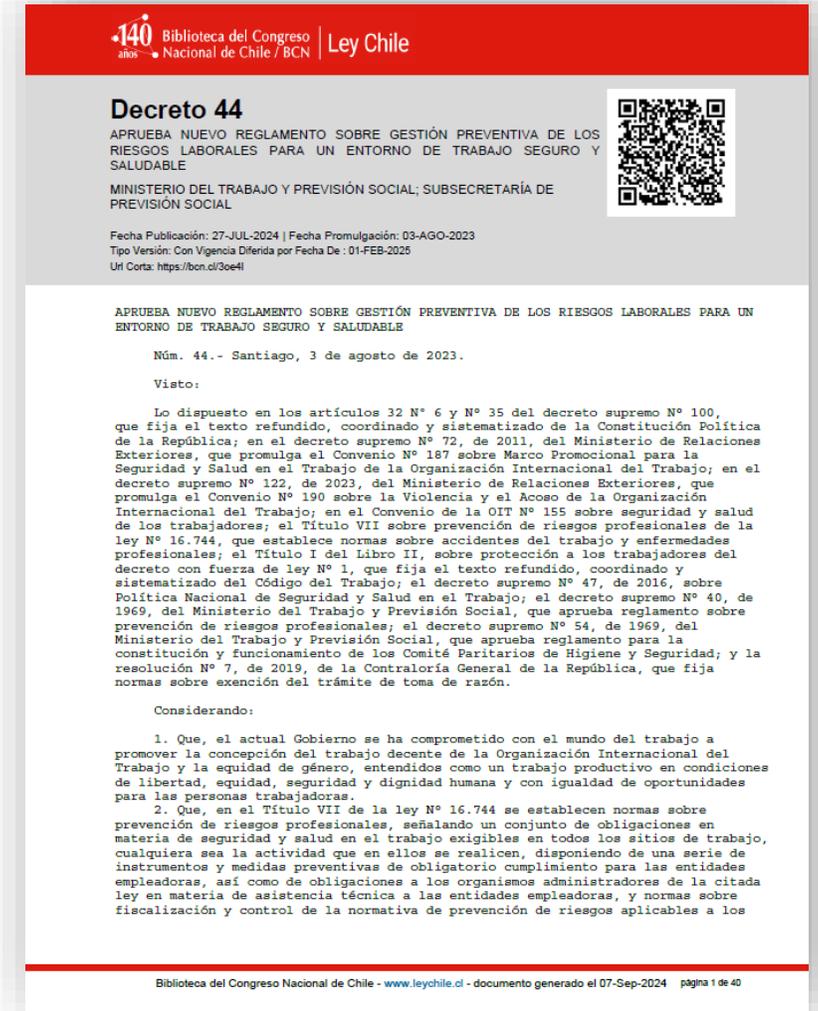
Ámbito de aplicación del Decreto N°44



El nuevo reglamento contiene un ámbito de aplicación transversal respecto a la gestión preventiva de los riesgos laborales en los lugares de trabajo.

✓ **Deroga los Decretos Supremos N° 40 y N° 54** ambos de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre prevención de riesgos profesionales y para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, respectivamente.

✓ Contiene obligaciones que debe cumplir la **entidad empleadora** para la gestión preventiva de los riesgos laborales para garantizar un entorno seguro y saludable a través de medidas de prevención y protección a la vida y salud de los trabajadores conforme a las directrices del Código del Trabajo y la Ley 16.744.



Ámbito de aplicación del Decreto N°44



✓ Dispone regulaciones especiales para que los **organismos administradores** de la Ley 16.744 cumplan con su obligación de realizar actividades permanentes en prevención de riesgos y otorgar la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras puedan dar cumplimiento a sus obligaciones en estas materias.

✓ Establece las normas para la constitución y funcionamiento de los **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**, de los Departamentos de Prevención de Riesgos, de los Encargados de prevención de riesgos laborales, de los Delegados de seguridad y salud en el trabajo, de los sistemas de gestión de SST, entre otras materias.

140 años Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN Ley Chile

Decreto 44

APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL



Fecha Publicación: 27-JUL-2024 | Fecha Promulgación: 03-AGO-2023
Tipo Versión: Con Vigencia Difundida por Fecha De : 01-FEB-2025
URI Corta: <https://bcn.cl/3oe4f>

APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

Núm. 44.- Santiago, 3 de agosto de 2023.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y N° 35 del decreto supremo N° 100, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República; en el decreto supremo N° 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; en el decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo; en el Convenio de la OIT N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores; el Título VII sobre prevención de riesgos profesionales de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Título I del Libro II, sobre protección a los trabajadores del decreto con fuerza de ley N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el decreto supremo N° 47, de 2016, sobre Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales; el decreto supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; y la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Considerando:

1. Que, el actual Gobierno se ha comprometido con el mundo del trabajo a promover la concepción del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y la equidad de género, entendidos como un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana y con igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras.
2. Que, en el Título VII de la ley N° 16.744 se establecen normas sobre prevención de riesgos profesionales, señalando un conjunto de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo exigibles en todos los sitios de trabajo, cualquiera sea la actividad que en ellos se realicen, disponiendo de una serie de instrumentos y medidas preventivas de obligatorio cumplimiento para las entidades empleadoras, así como de obligaciones a los organismos administradores de la citada ley en materia de asistencia técnica a las entidades empleadoras, y normas sobre fiscalización y control de la normativa de prevención de riesgos aplicables a los

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - www.leychile.cl - documento generado el 07-Sep-2024 página 1 de 40

Ámbito de aplicación del Decreto N°44

Nuevo reglamento sobre gestión de riesgos laborales ...

YouTube : Achs : 14 ago 2024

YouTube 



Nuevo reglamento sobre gestión de riesgos laborales, Decreto N° 44.

Ver más ta... 

 **Decreto 44**

Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

Sandor Ruiz Poblete
Especialista en sistemas preventivos Achs

Reproducir (k)

0:02 / 1:18:00 • Inicio  

CONTENIDOS

- 01 Contexto**
Ámbito de aplicación DTO. N°44
- 02 Contenido del Reglamento
Comité Paritario Higiene y Seguridad**
- 03 Herramientas de apoyo**
Registros, proceso certificación CPHS

COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Decreto 54

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Fecha Publicación: 11-MAR-1969 | Fecha Promulgación: 11-MAR-1969
Tipo Versión: Última Versión De: 05-FEB-2010
Última Modificación: 05-FEB-2010 Decreto 50
LH Corta: <https://bcn.cl/2azr9>



APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Santiago, 21 de Febrero de 1969.- Hoy se decretó lo que sigue:
Núm. 54.- Vistos: lo dispuesto por el Art. 66 de la ley N° 16.744 y la facultad que me otorga el N° 2 del Art. 72 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Artículo 1°. En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 2°. Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa y a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 24° y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento.

Artículo 3°. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes

DS 30,1988
Previsión
N° 1

DS 30,1988
Previsión
N° 2

DS 186,1969
Previsión
N° 1

DS 30,1988
Previsión
N° 2

Decreto 44

APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; SUBSECRETARÍA DE PREVISION SOCIAL

Fecha Publicación: 27-JUL-2024 | Fecha Promulgación: 03-AGO-2023
Tipo Versión: Con Vigencia Diferida por Fecha De: 01-FEB-2025
LH Corta: <https://bcn.cl/3be4l>



APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

Núm. 44.- Santiago, 3 de agosto de 2023.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y N° 35 del decreto supremo N° 100, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República; en el decreto supremo N° 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; en el decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo; en el Convenio de la OIT N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores; el Título VII sobre prevención de riesgos profesionales de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Título I del Libro II, sobre protección a los trabajadores del decreto con fuerza de ley N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el decreto supremo N° 47, de 2016, sobre Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales; el decreto supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; y la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de tomas de razón.

Considerando:

1. Que, el actual Gobierno se ha comprometido con el mundo del trabajo a promover la concepción del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y la equidad de género, entendidos como un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana y con igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras.

2. Que, en el Título VII de la ley N° 16.744 se establecen normas sobre prevención de riesgos profesionales, señalando un conjunto de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo exigibles en todos los sitios de trabajo, cualquiera sea la actividad que en ellos se realicen, disponiendo de una serie de instrumentos y medidas preventivas de obligatorio cumplimiento para las entidades empleadoras, así como de obligaciones a los organismos administradores de la citada ley en materia de asistencia técnica a las entidades empleadoras, y normas sobre fiscalización y control de la normativa de prevención de riesgos aplicables a los

Contenido del Reglamento

Actualmente los CPHS se encuentran regulados principalmente por el DTO. N° 54, el cual "APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD".

Promulgado y publicado el: 11 de Marzo 1969

Este cuerpo legal define y regula:

- Aplicabilidad en las entidades empleadoras
- Proceso de elección y constitución
- Define las funciones del CPHS
- Vigencia de los CPHS
- Entes fiscalizadores

Contenido del Reglamento

Y a contar del **1 de febrero 2025**, los CPHS se encontrarán regulados por el DTO. N° 44, el cual "APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE".

Publicado el 27 julio y promulgado el 3 de agosto 2024

Este Reglamento establece temas exclusivos del CPHS en:

Título III, sobre Organización y estructura preventiva en las entidades empleadoras, Párrafo 3, de la constitución y funcionamiento de los CPHS

Los artículos relacionados directamente a los CPHS van desde el art. 23 al art. 49.

Ello no quiere decir que el involucramiento del CPHS es solo a través de esos artículos, también en los diferentes apartados se considera al CPHS.



Contenido del Reglamento

Definiciones consideradas en el DTO. N°44.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

Es aquel a que se refiere el artículo 66 de la ley N° 16.744, cuya constitución y funcionamiento se regirá por las disposiciones del párrafo 3 del Título III de este reglamento.

Representantes de las personas trabajadoras:

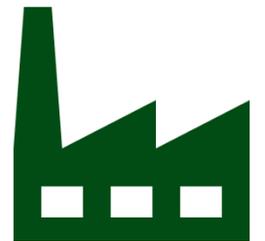
Son las personas elegidas por éstas, de conformidad con la legislación vigente, para intervenir en el análisis de los problemas relacionados con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, **incluyendo a sus representantes en el Comité Paritario** y al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Contenido del Reglamento

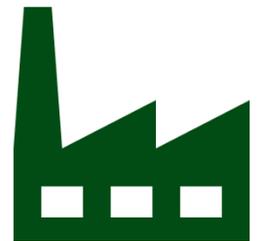
Obligaciones de las entidades empleadoras:

1. La adopción de medidas para la constitución y adecuado funcionamiento de los **Comités Paritarios**, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, cuando corresponda, así como de las demás estructuras preventivas que señale el presente reglamento.



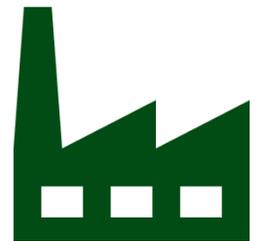
Obligaciones de las entidades empleadoras:

2. El cumplimiento de las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el **Comité Paritario** y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras de conformidad a la ley.



Obligaciones de las entidades empleadoras:

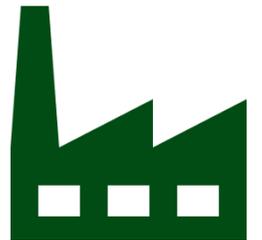
3. La entidad empleadora deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, deberá ser informado a las personas trabajadoras, incluidos el **Comité Paritario**, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y los dirigentes sindicales.



Contenido del Reglamento

Obligaciones de las entidades empleadoras:

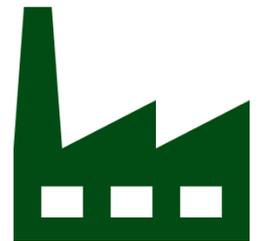
4. El programa de trabajo preventivo de la entidad empleadora deberá, en todo caso, remitirse un ejemplar al **Comité Paritario**.



Contenido del Reglamento

Obligaciones de las entidades empleadoras:

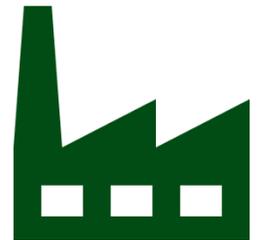
5. Cada vez que constate o tome conocimiento de la presencia de un riesgo grave e inminente en el lugar de trabajo, la entidad empleadora deberá revisar el programa de trabajo preventivo y el plan de gestión y reducción de riesgos de desastres, informando de ello a las personas trabajadoras y al **Comité Paritario**.



Contenido del Reglamento

Obligaciones de las entidades empleadoras:

6. Para diseñar e implementar el Sistema de Gestión de SST, la entidad empleadora debe considerar la participación en su elaboración, el **Comité Paritario** y el Departamento de Prevención de Riesgos, según corresponda.



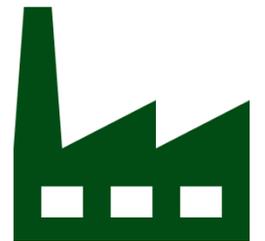
Contenido del Reglamento

Obligaciones de las entidades empleadoras:

7. El Reglamento Interno será sometido a la consideración del **Comité Paritario** se le deberá informar adecuadamente. La remisión del Reglamento Interno se hará con una anticipación no inferior a 30 días antes de que comience a regir. Este, podrá ser objeto de observaciones, las que deberán ser fundadas y por escrito, por el Comité Paritario dentro de los 10 días corridos siguientes a la fecha de su comunicación por la entidad empleadora.

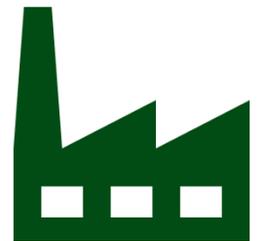


NOTA: El Reglamento Interno deberá ser revisado por la entidad empleadora con una periodicidad no inferior a un año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos **o del Comité Paritario**.



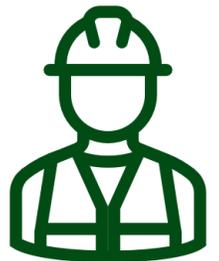
Obligaciones de las entidades empleadoras:

8. La entidad empleadora deberá considerar en el Reglamento Interno, capítulo de disposiciones generales, que entregará las facilidades para el funcionamiento del **Comité Paritario** y del Departamento de Prevención de Riesgos.



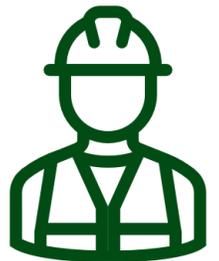
Obligaciones del Depto. Prevención de Riesgos:

- 1.** Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los **Comités Paritarios**, supervisores y línea de administración técnica de la entidad empleadora.



Obligaciones del Depto. Prevención de Riesgos:

- 2.** El Depto de Prev de riesgos debe elaborar un programa de SST debiendo entregar anualmente un informe con la evaluación de los resultados de la gestión preventiva de la entidad empleadora. Las personas trabajadoras, sus representantes y los **Comités Paritarios** tendrán acceso a estos informes.



Obligaciones de las personas trabajadoras:

- 1.** Participar en las elecciones para la constitución del **Comité Paritario** y en las actividades que este programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Igualmente deberán participar en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.



Obligaciones de las personas trabajadoras:

2. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el **Comité Paritario**, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.



Título III, párrafo 3 DTO. N°44

140 Biblioteca del Congreso
Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

Decreto 44

APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

Fecha Publicación: 27-JUL-2024 | Fecha Promulgación: 03-AGO-2023
Tipo Versión: Con Vigencia Derivada por Fecha De: 01-FEB-2025
UM Carta: https://bcn.cl/3o4e4



APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

Núm. 44.- Santiago, 3 de agosto de 2023.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y N° 35 del decreto supremo N° 100, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República; en el decreto supremo N° 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 187 sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; en el decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo; en el Convenio de la OIT N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores; el Título VII sobre prevención de riesgos profesionales de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Título I del Libro II, sobre protección a los trabajadores del decreto con fuerza de ley N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el decreto supremo N° 47, de 2016, sobre Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales; el decreto supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; y la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre ejecución del trámite de tomas de razón.

Considerando:

1. Que, el actual Gobierno se ha comprometido con el mundo del trabajo a promover la concepción del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y la equidad de género, entendidos como un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana y con igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras.
2. Que, en el Título VII de la ley N° 16.744 se establecen normas sobre prevención de riesgos profesionales, sealando un conjunto de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo exigibles en todos los sitios de trabajo, cualquiera sea la actividad que en ellos se realicen, disponiendo de una serie de instrumentos y medidas preventivas de obligatorio cumplimiento para las entidades empleadoras, así como de obligaciones a los organismos administradores de la citada ley en materia de asistencia técnica a las entidades empleadoras, y normas sobre fiscalización y control de la normativa de prevención de riesgos aplicables a los

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - www.leychile.cl - documento generado el 07-Sep-2024 - página 1 de 40

Contenido del Reglamento

DTO. N° 54

~~Representantes patronales~~

~~Representantes de los
trabajadores~~



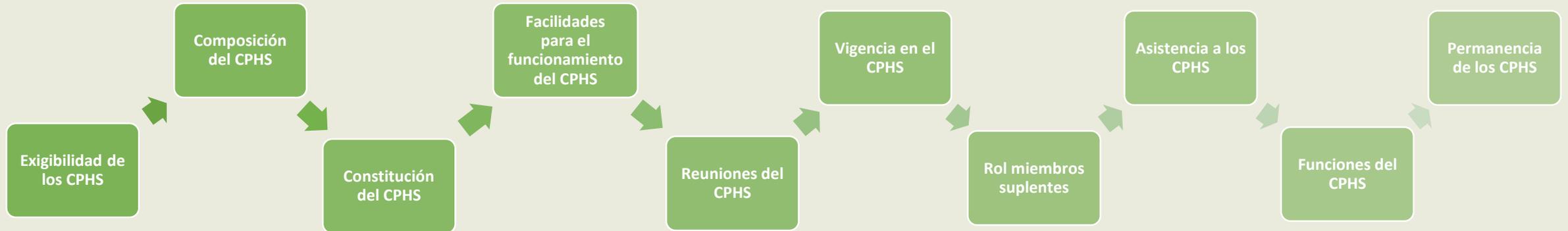
DTO. N° 44

**Representantes de
la entidad
empleadora.**

**Representantes de
las personas
trabajadoras**

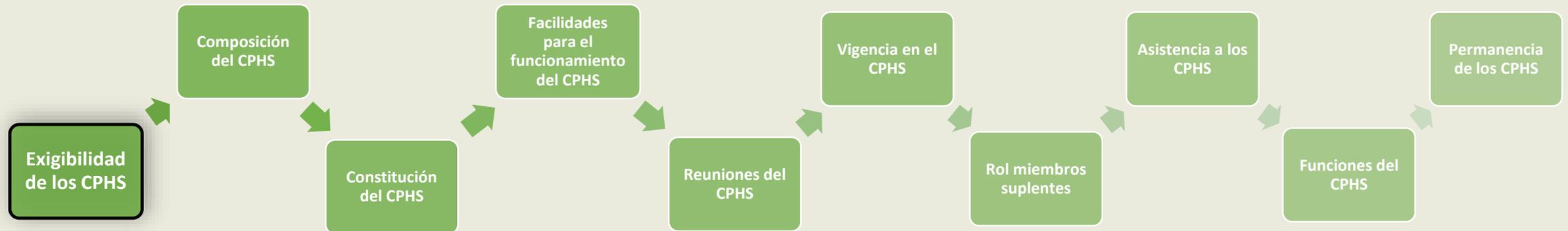
Contenido del Reglamento

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



Contenido del Reglamento

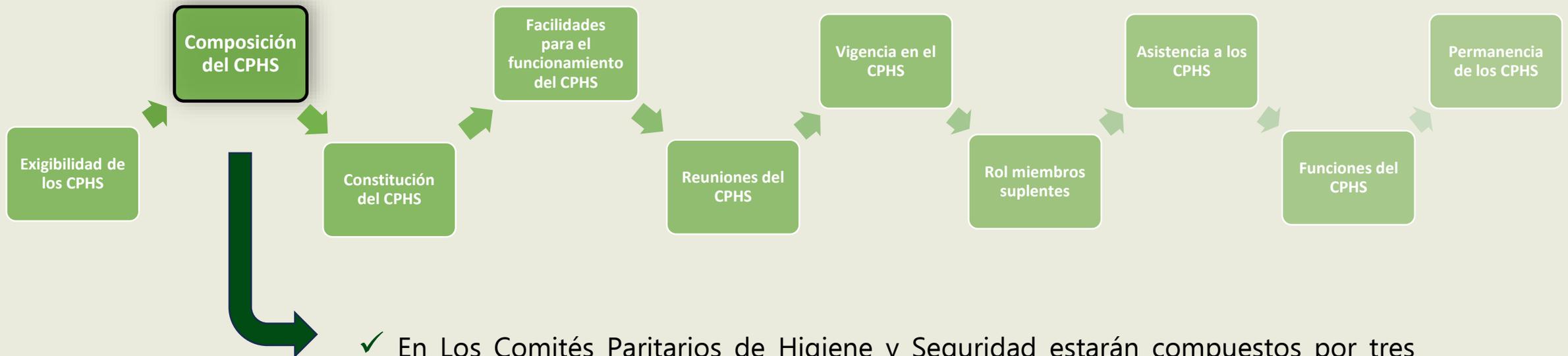
Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



- ✓ En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- ✓ Si la entidad empleadora tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Contenido del Reglamento

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



- ✓ En Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes de la entidad empleadora y tres representantes de las personas trabajadoras. Por cada miembro titular se designará, además, otra persona en carácter de suplente.

NOTA: Los CP de Faena siguen exactamente igual. Ya que el DTO N°76 seguirá vigente.

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:

Composición del CPHS

Designación de los representantes de la entidad empleadora:

- ✓ Deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse o a la fecha en que deba efectuarse la elección de los representantes de las personas trabajadoras, cuando no estuviere constituido el Comité.
- ✓ Los nombramientos deberán ser comunicados a las personas trabajadoras de la entidad empleadora, faena, sucursal o agencia a través de avisos e información fácilmente visibles en los lugares de trabajo o bien, por medios electrónicos especialmente habilitados para este fin.
- ✓ En el caso de que los representantes de la entidad empleadora no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los representantes que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:

Composición del CPHS

Elección de los representantes de las personas trabajadoras:

- ❖ La elección podrá realizarse por medios electrónicos que aseguren:
 - el carácter secreto de las votaciones,
 - el anonimato de los electores,
 - la seguridad,
 - transparencia e integridad del proceso electoral y
 - su auditabilidad.

- ❖ Cuando una entidad empleadora, faena, sucursal o agencia se encuentren requiera constituir CPHS y en ellas no estuviere constituido el Comité,
 - Presidente de la respectiva organización sindical, si la hubiere o,
 - la persona trabajadora con mayor antigüedad laboral en la respectiva empresa,

podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas dentro del plazo de 15 días. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien esta designe, deberá cumplir esta función.

➔ Inspector del Trabajo

Contenido del Reglamento

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:

Composición
del CPHS

Elección de los representantes de las personas trabajadoras:

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrán participar en la elección del CPHS en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité.

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:

Composición del CPHS

Normas sobre la votación y de sus resultados.

- Requisitos de los candidatos
- Curso Orientación en prevención de riesgos (OPR), plazo de 6 meses para realizarlo, contando desde la fecha de la elección.
- La entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el CPHS, deben asistir durante su mandato a un curso de formación para integrantes de los CPHS, impartido por el organismo administrador de la ley N° 16.744 que corresponda, el que deberá tener una duración de 20 horas con los siguientes contenidos:
 - a) Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
 - b) Identificación de peligros y evaluación de riesgos;
 - c) Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales; y,
 - d) Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:

Composición del CPHS

Normas sobre la votación y de sus resultados.

Cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular el trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación. Fuera de la situación antes indicada, se considerarán como miembros suplentes aquellas personas que sigan en orden decreciente de votos. En caso de empate, se dirimirá por sorteo, llevado a cabo por quien preside la votación.

1	titular	Hombre
2	titular	Hombre
3	titular	Hombre
4	suplente	Mujer
5	suplente	Hombre
6	suplente	Hombre

1	titular	Hombre
2	titular	Hombre
3	titular	Mujer
4	suplente	Hombre
5	suplente	Hombre
6	suplente	Hombre

1	titular	Hombre
2	titular	Hombre
3	titular	Hombre
4	suplente	Hombre
5	suplente	Mujer
6	suplente	Hombre

1	titular	Hombre
2	titular	Hombre
3	titular	Mujer
4	suplente	Hombre
5	suplente	Hombre
6	suplente	Hombre

1	titular	Mujer
2	titular	Mujer
3	titular	Mujer
4	suplente	Mujer
5	suplente	Mujer
6	suplente	Hombre

1	titular	Mujer
2	titular	Mujer
3	titular	Hombre
4	suplente	Mujer
5	suplente	Mujer
6	suplente	Mujer

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:

Composición
del CPHS

Acta de elección.

Debe contener mecanismos presenciales o por medios electrónicos idóneos; indicación del total de votantes; del total de representantes por elegir; de los nombres, en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos; y de la nómina de los elegidos.

El acta será suscrita por quien haya presidido la elección y por las personas que deseen hacerlo. Una copia de ella deberá remitirse a la entidad empleadora y otra se archivará en el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Designación de la persona trabajadora aforada. La designación deberá ser comunicada por escrito a la entidad empleadora a más tardar el día laboral siguiente.

Contenido del Reglamento

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



- ✓ En la primera reunión del Comité se designarán las personas que ocuparán los cargos a que se refiere este reglamento, decisión que se comunicará por escrito a la entidad empleadora en el más breve plazo. De todo lo obrado en esta reunión de constitución, deberá levantarse un acta.

Contenido del Reglamento

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



- ✓ Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

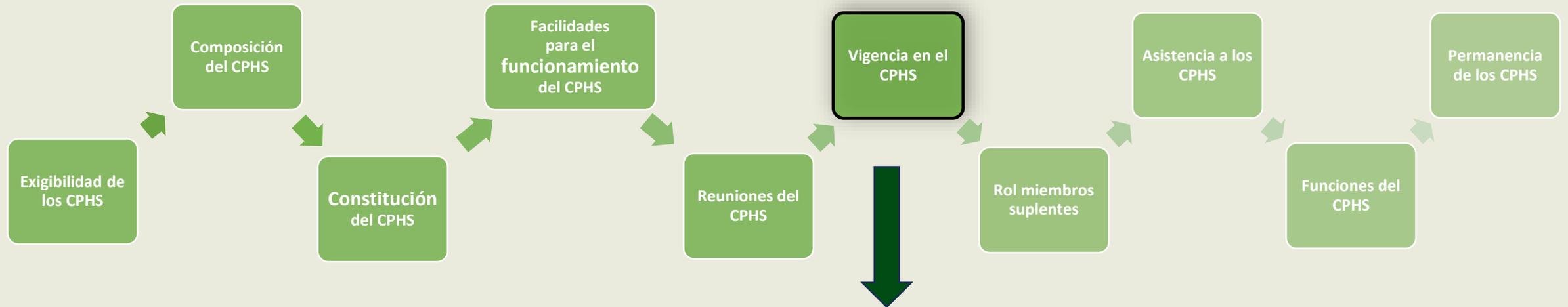
Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:

Facilidades
para el
funcionamiento
del CPHS

- ✓ 1. Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del CPHS acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador, así como a los Inspectores del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.
- ✓ 2. Informar oportunamente al CPHS sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.
- ✓ 3. Coordinar con el CPHS la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la SST.
- ✓ 4. Consultar al CPHS, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,
- ✓ 5. Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Contenido del Reglamento

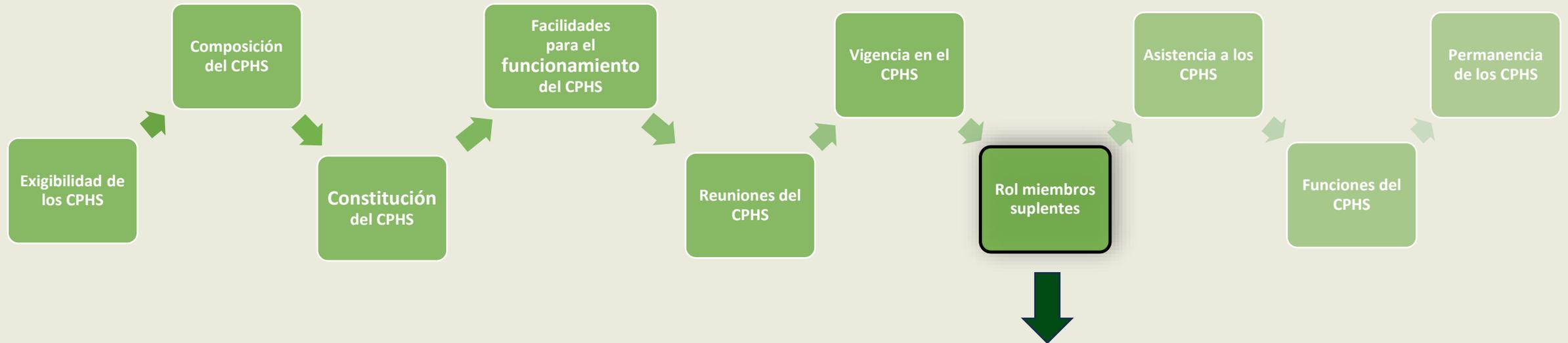
Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



Micro	1 - 9	Ser integrante del CPHS todas las veces que quiera
Pequeña	10 - 49	
Mediana	50 - 199	Hasta dos periodos consecutivos
Grande	desde 200	

Contenido del Reglamento

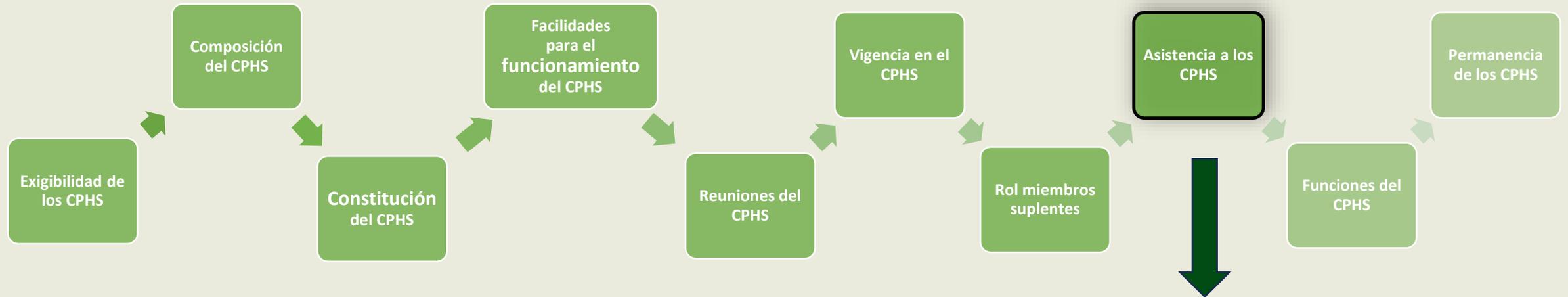
Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



- ✓ Deberá efectuarse una nueva designación o elección complementaria, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes no permita el correcto funcionamiento del comité.

Contenido del Reglamento

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:

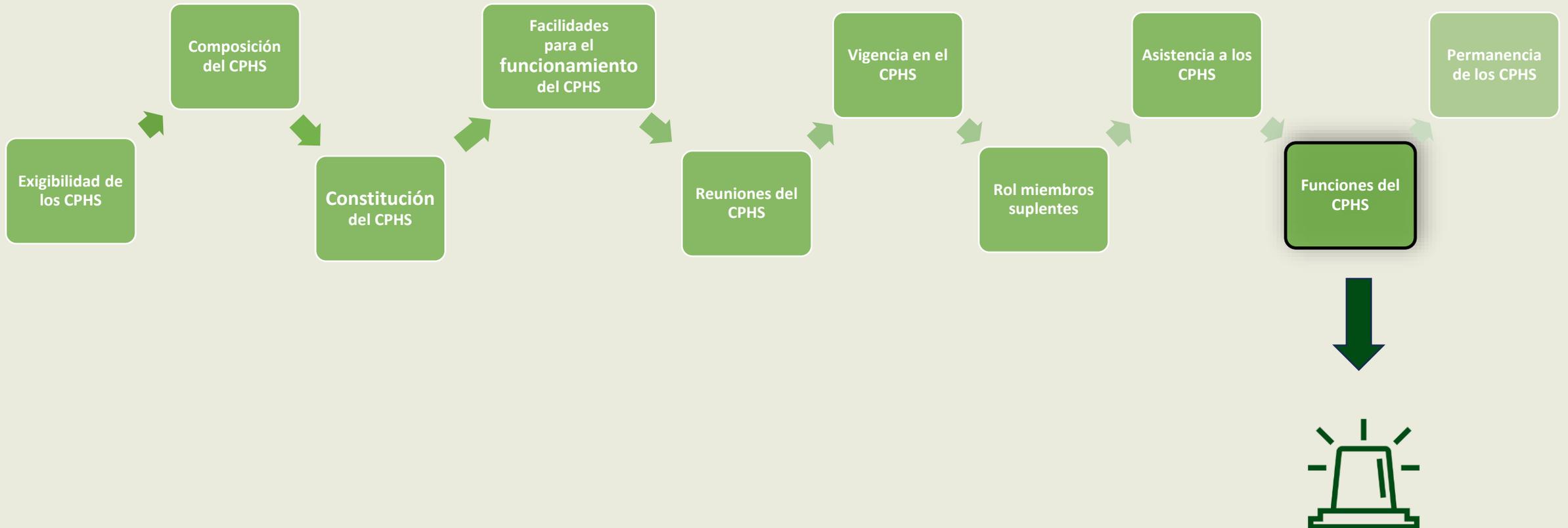


✓ Las entidades empleadoras deberán proporcionar a los CPHS, con resguardo de la información de carácter sensible o confidencial:

- los informes técnicos emitidos por los organismos administradores,
- la documentación y antecedentes de identificación de peligros y de la evaluación de riesgos,
- planes y programas preventivos, definición de medidas de control y procedimientos de trabajo seguro, y
- en general toda documentación de prevención de riesgos laborales de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia.

Contenido del Reglamento

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



1. Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección:
 - Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección, impartiendo instrucciones en el momento mismo;
 - Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
 - Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo:

PROGRAMA DE TRABAJO



- Actividades
- Plazos
- Encargados de cumplir las medidas preventivas

- deberán practicar una completa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales...
- análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;
- Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora
- Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados.

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Los CPHS deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El CPHS podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la Tasa de Frecuencia y Gravedad u otra adicional que estime conveniente.

A su vez, dicho Comité utilizará estos antecedentes como un medio de evaluación del resultado de su gestión.

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.
6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.
7. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
8. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



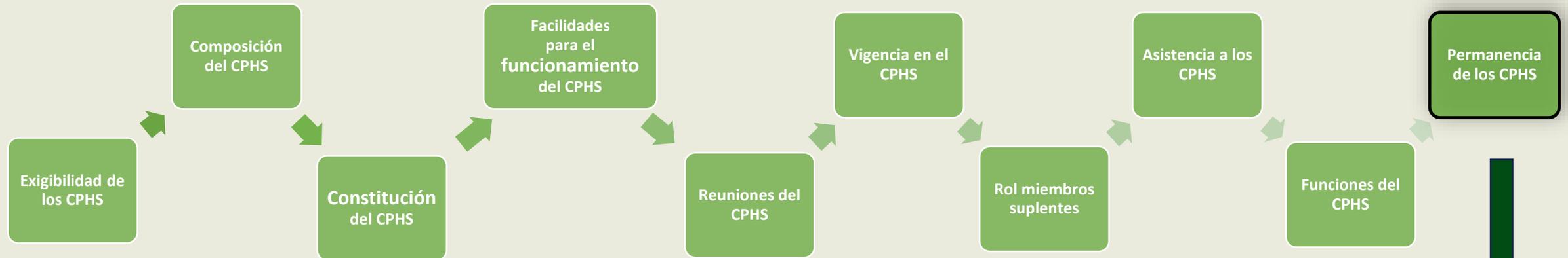
4. Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.
6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.
7. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
8. Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.



Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Contenido del Reglamento

Abordaremos el análisis desde las siguientes etapas definidas en el Reglamento:



- ✓ Los CPHS permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o entidad empleadora respectiva.
- ✓ En caso de dudas acerca de la terminación de faena, sucursal o agencia o entidad empleadora decidirá el Inspector del Trabajo.

CONTENIDOS

- 01 Contexto**
Ámbito de aplicación DTO. N°44
- 02 Contenido del Reglamento**
Comité Paritario Higiene y Seguridad
- 03 Herramientas de apoyo**
Registros, proceso certificación CPHS



<https://www.achs.cl/comitesparitarios>

Te damos la bienvenida a Comités Paritarios

En Achs sabemos que los Comités Paritarios tienen un papel fundamental en la seguridad de las empresas. Por eso disponemos de distintos recursos para apoyarlos en su gestión. ¡Te invitamos a conocerlos!



Materiales de apoyo para la gestión del Comité

En esta sección encontrarás información relevante, documentos y otras herramientas para llevar a cabo la labor y gestión del Comité Paritario.



Formatos

Explora y descarga formatos editables de herramientas para Comités.



Documentos de apoyo

Encuentra manuales y fichas con información para la gestión del Comité.

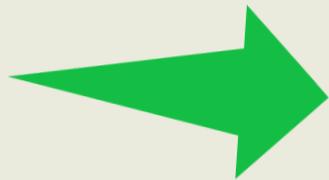


Aspectos legales

Revisa las principales normativas que tu Comité Paritario debe conocer y cumplir.



Nueva
sección



**Valoramos mucho tu opinión,
ya que nos ayuda a mejorar continuamente**

¿Qué información adicional te gustaría encontrar sobre Comités Paritarios aquí?

Ingresa una respuestas



NOSOTROS ▾

TRABAJADORES ▾

EMPRESAS ▾

SERVICIOS EN LINEA

EN CASO DE ACCIDENTE

SÚMATE A LA ACHS

 **INGRESA** ▾

Conoce nuestra amplia oferta de capacitaciones para ti y tus trabajadores

comite



<https://capacitacion.achs.cl/buscar-capacitaciones?b=comite>

PRESENCIAL

Comité paritario de higiene y seguridad para empresas portuarias

Al finalizar el curso, el participante logrará:
Desarrollar, en los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Segu...

 Duración: 20 horas

 25 cupos

[Conoce más](#)

ELEARNING

Comité paritario de higiene y seguridad para empresas portuarias

Al finalizar el curso, el participante logrará:
Desarrollar, en los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Segu...

 Duración: 20 horas

 25 cupos

[Conoce más](#)

STREAMING

Comité paritario de higiene y seguridad para empresas portuarias

Al finalizar el curso, el participante logrará:
Desarrollar, en los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Segu...

 Duración: 20 horas

 25 cupos

[Conoce más](#)



PRESENCIAL

Construyo Chile para comités paritarios

Al finalizar el curso, el participante logrará:
Potenciar la acción de los comités paritarios y hacer más eficaz su gest...

 Duración: 20 horas

 25 cupos

[Conoce más](#)

PRESENCIAL

Orientación en prevención de riesgos comités paritarios empresas portuarias

Al finalizar el curso, el participante logrará:
Gestionar eficazmente la seguridad y salud en el trabajo de los Comités ...

 Duración: 20 horas

 25 cupos

[Conoce más](#)

“¿Cómo influye el DTO. N° 44 en el proceso de certificación para CPHS - Achs?”

Proceso de certificación para Comités Paritarios

La certificación Achs reconoce el compromiso de los Comités Paritarios con la seguridad y salud en el trabajo, por medio de 3 niveles que te permitirán mejorar de forma continua tu gestión.



Niveles de certificación

En Achs hemos preparado 3 niveles para certificarte. ¡Puedes escoger el que más te represente o comenzar por el nivel inicial!

Nivel inicial

Nivel intermedio

Nivel superior

Nivel inicial

Aquí se da énfasis en la constitución, creación de programas de trabajo, comisiones, investigación de accidentes con tiempo perdido, entre otros. Revisa los requisitos en la lista de verificación



[Descargar lista de verificación](#) ↓

Si necesitas más información, te invitamos a revisar la [presentación del proceso](#) y el [Reglamento de Certificación](#) que establece las bases para cada uno de los niveles.



1. Leer el decreto



2. Cuentan con el apoyo y asesoría de Achs para llevar a cabo su implementación.





Vive el cuidado