



FORMULARIO ÚNICO DE FISCALIZACIÓN (FUF) DEL DS N° 44/2024 SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, artículo 4 del DS 44/2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y artículo 3 del DS 594/2000 del Ministerio de Salud, las entidades empleadoras estarán obligadas a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras, para lo cual deberán gestionar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo, de conformidad a este reglamento y las demás normas de prevención de riesgos laborales que sean aplicables.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
1	La entidad empleadora cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contiene como mínimo: a) Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; b) La estructura organizacional de la entidad empleadora para la gestión preventiva de los riesgos laborales; c) El diagnóstico, la planificación y programación de la actividad preventiva; d) La evaluación o auditoría periódica del desempeño del Sistema de SST; e) La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas	22, inc. 1, 64, inc. 1			
Identificación de peligros y ¹ evaluación de riesgos		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
2	¿Cuenta con Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos laborales (En adelante MIPER) que incorpore todos los procesos, tareas y puestos de trabajo?	7, inc. 1			
3	¿La MIPER considera la exposición a todos los agentes y factores de riesgos existentes en el lugar de trabajo (tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, a los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género)?	7, inc. 2			
4	¿La MIPER se encuentra disponible en los lugares de trabajo y ha sido informada a las personas trabajadoras, comité paritario, delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, los dirigentes sindicales y a toda la línea de mando?	7, inc. 9			
5	La MIPER contiene los siguientes elementos mínimos, y éstos se ajustan a los requisitos normativos y técnicos en la materia a) La identificación de los peligros del puesto de trabajo; b) La evaluación de los riesgos; c) Magnitud o el nivel de riesgo, y d) Medidas preventivas de control y de emergencias adicionales.	7, inc. 3			
6	¿La MIPER tiene fecha de elaboración y es revisada al menos anualmente o cuando cambien las condiciones	7, inc. 9 64, inc. 2			

¹ El procedimiento de evaluación de los riesgos laborales a que se refiere el DS 44 /2024, se regirá por la "Guía Técnica para la Identificación y Evaluación primaria de Riesgos en los Ambientes de Trabajo", del Instituto de Salud Pública (ISP).



	de trabajo, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente?				
7	¿La entidad empleadora de hasta 25 personas trabajadoras, identifica y evalúa sus condiciones ambientales, psicosociales y ergonómicas y el cumplimiento normativo, con el instrumento de autoevaluación del Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744?	64, inc. 1			
Programa de Trabajo en Prevención de Riesgos Laborales		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
8	¿La entidad empleadora cuenta con el programa de trabajo preventivo confeccionado, o actualizado, a partir de la MIPER, en un plazo de 30 días corridos desde la confección o actualización de la MIPER?	8, inc. 1			
9	¿El programa de trabajo preventivo se encuentra por escrito y aprobado por el representante legal?	8, inc. 1			
10	El programa de trabajo preventivo contiene: a) Las medidas preventivas y correctivas a implementar de acuerdo con lo señalado en la MIPER; b) Los plazos de implementación; c) Los responsables de implementación; d) Las actividades de promoción para prevenir los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo; e) Difusión de un estilo de vida y alimentación saludables. f) Actividades para prevenir factores de riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados cuando corresponda. g) Fechas de modificaciones y aprobación	8, inc. 1, 2 y 3			
11	¿El programa de trabajo preventivo ha sido difundido en los lugares de trabajo a las personas trabajadoras y remitido un ejemplar al Comité Paritario?	8, inc. 3			
12	En relación con el uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo: a) ¿Se Informa convenientemente acerca de sus riesgos y de su manejo adecuado y seguro? b) ¿Informa sobre el contenido sustancial de los manuales (cuando existan), instrucciones y fichas técnicas de las máquinas, equipos y elementos de trabajo? c) ¿Cuenta con procedimiento de trabajo seguro? d) ¿Informa y capacita sobre la forma de uso correcto y seguro de las maquinarias?	10, inc. 1 y 2			
13	¿Se adoptan medidas de prevención de los riesgos laborales, según la prelación de medidas, que privilegien el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva de las personas trabajadoras por sobre el uso de elementos de protección personal (En adelante EPP)?	12			
14	Ante el riesgo residual ¿Se proporciona a las personas trabajadoras, libres de costo los EPP?	13, inc. 1			
15	¿Los EPP son adecuados al riesgo a cubrir?	13, inc. 1			
16	¿Los EPP cumplen con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP)?	13, inc. 2			



17	¿Cuenta con un procedimiento que considere la utilización, mantenimiento, reposición o recambio de los EPP?	13, inc. 2			
18	¿Las personas trabajadoras se encuentran capacitadas sobre el uso y mantención de los EPP? Nota: Curso de duración mínima de 1 hora, en el que se considere las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario.	13, inc. 3			
19	¿Cuenta con registro de las actividades de capacitación en EPP? Nota: El registro debe considerar como mínimo: a) Actividades teóricas y prácticas b) Asistentes c) Relatores d) Resultados de las evaluaciones de aprendizaje e) Actividades de reforzamiento	13, inc. 4			
20	¿Se realiza, al menos anualmente, una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo, especialmente la eficacia de las acciones programadas y se disponen las medidas de mejora continua?	14, 52			
Información y formación en seguridad y salud en el trabajo		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
21	Se informa los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo, a las personas trabajadoras, de forma: a) Oportuna y adecuada b) Previa al inicio de las labores y cada vez que exista un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados	15, inc. 1			
22	La información de los riesgos laborales entregada a las personas trabajadoras considera a lo menos: a) Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en el que se ejecutarán las labores. b) Los riesgos a los que podrían estar expuestas y las respectivas medidas preventivas, incluidos los derivados de emergencias, catástrofes y desastres. c) Los procedimientos de trabajo seguro. d) Las características de los productos y sustancias que se manipularán. e) Los riesgos derivados de emergencias, catástrofes o desastres, considerados en el Plan de gestión, reducción y respuesta, los mecanismos de actuación frente a ellas y el procedimiento de evacuación y traslado de las personas afectadas	15, inc. 3 19, inc. 1			
23	Se efectuó capacitación teórica o práctica en prevención de riesgos laborales a las personas trabajadoras, y esta: a) Fue realizada en las oportunidades y con la periodicidad definida en el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de dos años;	16, inc. 1			

	<p>b) Contiene las principales medidas de seguridad y salud; que deben tenerse presente para desempeñar las labores</p> <p>c) Considera un enfoque de género;</p> <p>d) Tiene una duración de al menos 8 horas, preferentemente dentro de la jornada;</p> <p>e) Considera metodologías que procuren un adecuado aprendizaje</p>				
24	<p>La capacitación (teórica o práctica) aborda los siguientes temas:</p> <p>a) Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores</p> <p>b) Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, causantes de enfermedades profesionales;</p> <p>c) Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas</p> <p>d) Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora</p> <p>e) El establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional</p> <p>f) Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora</p> <p>g) Señalética en los lugares de trabajo, y</p> <p>h) Prevención de riesgos de incendio</p>	16, inc. 1			
Consulta y participación		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
25	<p>¿Se promueve la consulta y participación de los representantes de las personas trabajadoras, en la gestión preventiva?</p> <p>Notas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se Consulta al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando ante los cambios en los procesos de trabajo. - La entidad empleadora deberá promover la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, en la investigación las causas de accidentes del trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional. 	17, inc. 1 37, inc. 2, numeral 4 71, inc. .1			
Riesgo Grave e Inminente y Plan de Gestión para la reducción de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
26	<p>La entidad empleadora ante un riesgo grave e inminente realizó lo siguiente:</p> <p>a) Informar inmediatamente a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.</p> <p>b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y su evacuación, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar</p>	18, inc. 1			
27	<p>¿Se cuenta con uno o más planes de gestión, reducción y respuesta de los riesgos en caso de emergencias, catástrofe o desastres u otros eventos o incidentes conocidos, probables y previsibles de naturaleza interna o externa a la empresa?</p>	19, inc. 1			



28	¿Se realiza a lo menos una vez al año pruebas de ensayo del o los planes de gestión, reducción y respuesta frente a los riesgos de emergencias, catástrofe o desastres u otros eventos o incidentes conocidos?	19, inc. 1			
Coordinación y Cooperación de la actividad preventiva de entidades empleadoras		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
29	¿Existe coordinación, cooperación e información mutua, en el lugar de trabajo, cuando presten servicios más de una entidad empleadora, o al menos una entidad empleadora y una o más personas trabajadoras independientes, para la adecuada aplicación de las medidas de seguridad y salud que sean exigibles para la protección de las personas trabajadoras que presten servicios en dicho lugar?	20, inc. 1			
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
30	¿Se encuentra constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas?	23, inc. 1			
31	¿Se toman las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con el curso de orientación de prevención de riesgos lo realicen durante el primer semestre de su mandato?	32, inc. 1			
32	¿Se registró el acta de constitución del Comité Paritario en el sitio web de la Dirección el Trabajo, y esto fue realizado dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la elección de representantes de las personas trabajadoras?	36			
33	¿La entidad empleadora otorga las facilidades y adopta las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?	37			
34	El Comité Paritario de Higiene y Seguridad efectúa reuniones mensuales en forma ordinaria, y en forma extraordinaria en los siguientes casos: a) A petición conjunta de miembros del Comité b) Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave c) Cuando exista riesgo grave e inminente	39, inc. 1 y 2			
35	¿Se cuenta con actas de las reuniones efectuada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, donde se consigne como mínimo: las materias tratadas, los acuerdos, y en caso de adoptarse medidas preventivas, ¿y el plazo cumplimiento?	39, inc. 4 42, inc. 1			
36	¿Los acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad se le comunican por escrito a la entidad empleadora?	42, inc. 2			
37	¿Se proporciona toda la documentación de prevención de riesgos laborales de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, para cumplir su rol en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?.	46, inc. 3			
38	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad cumple con las funciones mínimas? Las funciones mínimas son: a) Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección. b) Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.	47			



	<p>c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la entidad empleadora.</p> <p>d) Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora.</p> <p>e) Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales;</p> <p>f) Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras.</p> <p>g) 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.</p> <p>h) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16744.</p>				
39	En todo lugar de trabajo o faena, donde laboren entre 10 y hasta 25 personas trabajadoras, ¿cuenta con Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo , que participe en la implementación del Sistema de Gestión para empresas de menor tamaño y demás intervenciones legales asignadas?	66, inc. 1 64 37			
40	¿El Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo , es elegido cada 2 años, mediante realización de asamblea de las personas trabajadoras de la faena o lugar de trabajo, dejando acta de esta?	66, inc. 2			
Departamentos de Prevención de Riesgos		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
41	¿Cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos, si la entidad empleadora tiene más de 100 personas trabajadoras, dirigido por un experto, inscrito en los registros de la Seremi de Salud?	50 55, inc. 2			
42	¿Se proporciona al Departamento de Prevención de Riesgos todos los medios y el personal necesario para dar cumplimiento a las funciones y las actividades programadas?	51, inc. 1			
43	¿El Departamento de Prevención de Riesgos cumple con sus funciones?	52			
44	¿La categoría y tiempo de dedicación mínima del encargado del Departamento de Prevención de Riesgos es determinada en base al número de personas trabajadoras y cotización genérica?	54 55, inc. 1			
45	¿El encargado del Departamento de Prevención de Riesgos registra asistencia, dando cumplimiento al tiempo de atención definido conforme la norma, según el número de personas trabajadoras y cotización genérica?	55, inc. 1 y 3			
46	El Departamento de Prevención de Riesgos mantiene: <ul style="list-style-type: none"> a) Registro de Incidentes o sucesos peligrosos; b) Registros de todos los accidentes del trabajo, trayecto y de enfermedades profesionales; c) Registro de personas trabajadoras en vigilancia de la salud; d) Estadísticas (tasas) de seguridad y salud. <ul style="list-style-type: none"> - Tasa de accidentabilidad - Tasa mensual de frecuencia 	73 74			

	- Tasa semestral de gravedad ² y, e) Los registros se encuentran diferenciados por sexo (perspectiva de género). Notas: Los registros deben resguarda la información de carácter sensible o confidencial de las personas trabajadoras o personas involucradas.				
47	En caso de que la entidad empleadora no esté obligada a contar con Departamento de Prevención de Riesgos, registra la siguiente información: a) Tasa anual de accidentabilidad por accidentes del trabajo; b) Todos los accidentes del trabajo y trayecto, y c) Enfermedades profesionales.	75			
48	La entidad empleadora, que cuenta con hasta 100 personas trabajadoras , y que haya designado a un encargado en materia de Gestión del Riesgo, ¿La persona trabajadora asignada fue capacitada por el Organismo Administrador de la Ley 16744 en la materia?	65, inc. 1			
Reglamentos Internos³		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
49	¿La entidad empleadora cuenta y mantiene al día un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo y este es entregado de forma gratuita a las personas trabajadoras, e ingresado a la página web de la Dirección del Trabajo? Nota: Al ser ingresado en página web de la Dirección del Trabajo será considera ingresado en Secretaria Regional Ministerial de Salud	56, inc. 1 57, inc. 1			
50	El Reglamento Interno se envía para su consideración y observaciones, con 30 días antes que empiece a regir, a: a) Las personas trabajadoras b) Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo c) Las organizaciones sindicales	57, inc. 2			
51	¿Se revisa el Reglamento Interno con una periodicidad no inferior a un año, con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos o del Comité Paritario o Delegado de Seguridad Salud en el Trabajo y organizaciones sindicales?	57, inc. 5			
52	¿El Reglamento Interno, contiene como mínimo los siguientes capítulos: preámbulo, disposiciones generales, obligaciones de las personas trabajadoras, ¿prohibiciones y sanciones?	58			
Mapas de Riesgos		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
53	¿La entidad empleadora mantiene en sus dependencias mapas de riesgos en lugares visibles de sus dependencias y estos consideran como mínimo un dibujo o esquema del lugar de trabajo, e indica los principales riesgos existentes ⁴ ?	62, inc. 1 y 2			

² Se incluirán en las tasas de frecuencia y de gravedad, los lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a una jornada laboral.

³ El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad puede ser subsumido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

⁴ La metodología para la elaboración de los mapas de riesgos se regirá por una guía que al efecto dicte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante una resolución.



Vigilancia del ambiente y de la salud		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
54	¿La entidad empleadora los lugares de trabajo con exposición a agentes o factores de riesgos, se encuentran en programa de vigilancia ambiental en conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los Organismos Administradores del Seguro de la Ley 16.744 o administración delegada?	67, inc. 1,3			
55	¿Las personas trabajadoras expuestas a agentes o factores de riesgos en los lugares de trabajo, se encuentran en programa de vigilancia a la salud en conformidad a lo establecido en los protocolos del Ministerio de Salud y a los demás programas establecidos por los Organismos Administradores del Seguro de la Ley 16.744 o administración delegada? Nota: Debe entenderse considerado en este ítem la obligación de la entidad empleadora de solicitar la incorporación y ejecución del programa de vigilancia a la salud.	67, inc. 1,3,5			
56	¿La entidad empleadora autoriza a las personas trabajadoras a que asistan a la citación para exámenes de control por Organismos Administradores del Seguro de la Ley 16.744 o administración delegada? Nota: El tiempo que empleen en dichos exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales	68			
Traslado del puesto de trabajo y prescripción de medidas		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
57	¿La persona trabajadora afectada por una enfermedad profesional, ha sido trasladada a un puesto de trabajo en donde no está expuesta al riesgo que dio origen a dicha enfermedad de acuerdo con lo prescrito por el Organismo Administrado de la Ley 16744? Esta medida no le significa detrimento de sus remuneraciones.	69			
58	¿La entidad empleadora implementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo que les ordenen los organismos fiscalizadores competentes de conformidad a la ley, las que le prescriba el respectivo Organismos Administrador del Seguro de la Ley 16.744, y las que indique el Departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?	70			
Investigación de las causas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
59	¿La entidad empleadora investigan con enforque de genero las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales diagnosticadas que afecte a las personas trabajadoras? Nota: La entidad empleadora deberá utilizar la metodología de investigación que indique el Organismos Administrador del Seguro de la Ley 16.744 o administración delegada.	71			



Registro de la actividad preventiva e indicadores de gestión ⁵		Artículo	Cumple	No Cumple	No Aplica
60	¿La entidad empleadora registra y respalda de forma documental y fidedigna toda la información vinculada a la gestión de los riesgos y la mantiene a disposición de las entidades fiscalizadoras y del respectivo Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744?	72, inc. 1			

Definiciones

1. 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, las que se aplicarán supletoriamente a los reglamentos de los Comités Paritarios indicados en los artículos 66 bis y 66 ter de la ley.
2. Condiciones y entorno de trabajo: Corresponden a las características del lugar de trabajo y a la forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
3. Departamento de Prevención de Riesgos: corresponde a aquel órgano de la entidad empleadora encargada de planificar, organizar, asesorar, implementar, supervisar y tomar acciones para la mejora continua de la gestión en prevención de riesgos laborales en la entidad empleadora, a fin evitar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los daños a la salud de las personas trabajadoras.
4. Entorno de trabajo seguro y saludable: Es aquel en que se han eliminado los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, o se han tomado todas las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar tales riesgos y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la respectiva entidad empleadora.
5. Factor de Riesgo: Es todo objeto, sustancia, energía o características derivados de la organización del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o agravar sus consecuencias. Esto incluye, entre otros, instalaciones, máquinas, equipo y herramientas de trabajo, sustancias y materias primas. También se consideran factores de riesgo la especial sensibilidad de la persona trabajadora, el entorno de trabajo y la organización.
6. Gestión preventiva: Corresponde a aquellas acciones sistematizadas que debe ejecutar la entidad empleadora, de acuerdo con la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras.
7. Incidentes o sucesos peligrosos: Son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.
8. Lugares o centros de trabajo: Corresponden a todos los sitios o faenas donde las personas trabajadoras deban permanecer o acudir por razón de su trabajo, y que se encuentren bajo el control directo o indirecto del empleador, dueño o encargado del lugar.
9. Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos: Es una herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y la evaluación de los riesgos con enfoque de género, de conformidad a lo indicado en el artículo 7 del presente reglamento.
10. Mapa de riesgos: Es la representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras y que se encuentren presentes.
11. Medidas preventivas: Son aquellas acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.
12. Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud de la persona trabajadora.
13. Normas de prevención de riesgos laborales: Son todas aquellas disposiciones, cualquiera sea su origen, que exijan la adopción de medidas de prevención y protección de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de las personas trabajadoras, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva de la entidad empleadora o del centro de trabajo.
14. Personas Trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: Son aquellas personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a determinados riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas otras personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.
15. Peligro: Corresponde a cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.
16. Puesto de trabajo: Lugar donde se desarrolla un conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe conforme al servicio convenido.
17. 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, y sin perjuicio de las atribuciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, les corresponde a las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo, conforme al artículo 220 N°8 del Código del Trabajo.

⁵ El Organismo Administrador de la Ley 16744 deberá tener a disposición de la entidad empleadora un sistema de información para dicho registro.



18. **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
19. **Riesgo grave e inminente:** Es aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.
20. **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas, cuando corresponda. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.
21. **Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
22. **Violencia o acoso por razón de género:** Designa la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
23. **Violencia externa:** Es aquella acción violenta ejercida por personas que no tienen relación de trato con la persona trabajadora, o bien existiendo una relación, ésta se da por circunstancias de la prestación ofrecida.