

ENFOQUE LABORAL

Guía Técnica para la capacitación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvl.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvl.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvl.cl



Ignacia Lopez V. | Socia
ilopez@pmvl.cl

La reciente publicación por parte de la Subsecretaría de Previsión Social de la Guía Técnica para la capacitación de las personas trabajadoras en prevención de los riesgos laborales debe entenderse dentro del nuevo marco regulatorio establecido por el Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.

En particular, el artículo 16 del DS N°44 establece la obligación de las entidades empleadoras de efectuar, con una periodicidad que no puede exceder de **dos años**, una **capacitación teórica o práctica** a las personas trabajadoras, con una duración mínima de **8 horas**.

En cumplimiento de este mandato se dicta la nueva Guía Técnica, que desarrolla el artículo 16 del DS N°44 y concreta la forma en que los empleadores deberán cumplir esta obligación, incorporando criterios metodológicos, de evaluación, registro y trazabilidad.



1. ¿La empresa cumple simplemente con realizar una capacitación?

No.

La Guía establece que el empleador debe asegurar que los trabajadores reciban y completen la capacitación, además de mantener registros verificables de su realización, incluyendo asistencia, evaluaciones y certificaciones.

Por ello, no basta con acreditar que se efectuó una charla o actividad de prevención. La empresa debe poder demostrar: qué se impartió, a quiénes, cuándo, bajo qué modalidad y cuáles fueron los resultados de la evaluación.

2. ¿Qué debe abordar la capacitación obligatoria según el artículo 16 del DS N°44?

El artículo 16 del Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que las entidades empleadoras deben realizar una capacitación teórica o práctica de al menos 8 horas en prevención de riesgos laborales.

En particular, debe incluir:

1. Los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo.
2. Sus posibles efectos en la salud y las enfermedades profesionales asociadas.
3. Las medidas preventivas y de control.
4. Las prestaciones médicas y económicas de la Ley N°16.744 y cómo acceder a ellas.
5. El plan de gestión frente a emergencias, catástrofes o desastres.
6. La señalética.
7. La prevención de incendios, incluyendo el uso de extintores y otros mecanismos de extinción.

3. ¿Quién es responsable y cuáles son las modalidades de ejecución de la capacitación?

La responsabilidad final es del empleador, pero la Guía Técnica contempla tres modalidades de ejecución de la capacitación:

- **Ejecución directa por la empresa:** la propia entidad empleadora imparte la capacitación, cuando cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos o un experto en prevención. Debe asegurar el cumplimiento de todos los requisitos y conservar los respaldos de la actividad.
- **Asistencia técnica del Organismo Administrador (OAL):** el organismo administrador de la Ley N°16.744 imparte el curso y entrega los registros, certificados e informes correspondientes, conforme a la Guía Técnica y las instrucciones de la SUSESO.
- **Capacitación mediante una OTEC:** la empresa puede externalizar la capacitación a un Organismo Técnico de Capacitación acreditado por SENCE, el que debe ejecutarla cumpliendo los requisitos del artículo 16 y conservar los antecedentes que acrediten su realización.

4. ¿Qué debe acreditar la empresa?

La empresa debe contar con antecedentes que permitan acreditar la capacitación, tales como:

- Identificación de los trabajadores capacitados.
- Registros de asistencia.
- Programa, horarios y contenidos.
- Resultados de las evaluaciones.
- Certificados, cuando corresponda.
- Identificación de quien impartió la capacitación.
- Fecha, duración y modalidad de ejecución.

La Guía recomienda conservar estos registros por un período mínimo de cinco años.

5. ¿La capacitación puede realizarse completamente online?

Sí, pero no de cualquier forma.

La capacitación puede desarrollarse mediante modalidades presenciales, telemáticas sincrónicas o asincrónicas, o mediante una combinación de ellas, siempre que se cumplan las exigencias metodológicas y de trazabilidad establecidas en la Guía.

En las plataformas digitales, por ejemplo, debe ser posible identificar individualmente al trabajador, registrar su acceso y permanencia, seguir su avance y registrar las evaluaciones realizadas.

6. ¿Cuánto debe durar la capacitación?

La capacitación obligatoria debe tener una duración mínima de 8 horas.

Estas horas pueden distribuirse en distintos módulos, pero el curso debe completarse dentro de un plazo máximo de tres meses desde su inicio. Si el trabajador no completa todos los módulos dentro de dicho período, se entenderá que no realizó el curso.

7. ¿Qué riesgo existe para la empresa si ya realizó capacitaciones anteriormente?

La Guía contempla un régimen de transición.

Las capacitaciones realizadas por los Organismos Administradores entre el 1 de febrero de 2025 y la entrada en vigencia de esta Guía, siempre que cumplan los requisitos establecidos y se encuentren debidamente registradas, serán reconocidas y tendrán una validez de dos años desde su realización.

Si las capacitaciones anteriores no cumplen íntegramente los requisitos, la empresa deberá complementarlas, actualizarlas o rehacerlas, según corresponda.

8. ¿Qué deberían hacer las empresas?

Como primera medida, revisar si las capacitaciones realizadas desde febrero de 2025 cumplen con los requisitos de la nueva Guía y, especialmente, si cuentan con respaldo suficiente de asistencia, contenidos, evaluaciones, certificaciones y fechas.

Asimismo, las empresas deberían definir un sistema interno de seguimiento que permita identificar oportunamente a los trabajadores pendientes de capacitación y asegurar que cada proceso quede debidamente documentado.

CONCLUSIONES

En definitiva, la nueva Guía Técnica aumenta la importancia del respaldo documental del cumplimiento preventivo. Para el empleador, capacitar ya no solo implica impartir el contenido obligatorio, sino contar con evidencia suficiente para demostrar que la capacitación efectivamente se realizó, fue completada y cumplió con los estándares exigidos por la normativa.