

Perspectiva de género y prevención efectiva: **los ejes del nuevo reglamento sobre gestión de riesgos laborales**

■ El documento fue publicado en el Decreto Supremo N°44, del ministerio del Trabajo, y entrará en vigencia en febrero de 2025.

POR CAROLINA LEÓN

El 2024 ha sido un periodo intenso para las empresas en términos de ajustes laborales y, al parecer, el 2025 seguirá el mismo camino. ¿La razón? A partir de febrero del próximo año comenzará a regir el Decreto Supremo N°44 de la subsecretaría de Previsión Social, dependiente del ministerio del Trabajo, un documento que actualizó el reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

De hecho, una de las modificaciones más relevantes es que –además de derogar los Decretos Supremos N°40 y N°54– el nuevo reglamento incluye algunos elementos que deberán incorporar los empleadores, como el enfoque de género en la gestión de riesgos laborales, la incorporación del delegado de seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

Los ejes

Uno de los principales ajustes es que se incluye el principio del enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora. Esto significa que en el diseño, planificación, implementación y evaluación de actividades preventivas, se debe tener en cuenta que las personas enfrentan el trabajo con diferencias biológicas, sociales y económicas.

“Estas desigualdades pueden llevar a exposiciones distintas a los riesgos laborales, que a su vez pueden tener efectos variados en la salud de los trabajadores”, destaca una minuta elaborada por GNP Canales, la cual agrega que es fundamental que las medidas preventivas sean adecuadas y efectivas para abordar dichas diferencias y garantizar la protección de todos los empleados.

Bajo el nuevo reglamento, las empresas con menos de 25 trabajadores también deberán gestionar los riesgos laborales. Esto incluye la identificación y evaluación de



riesgos, la implementación de medidas preventivas adecuadas, la capacitación de los trabajadores y la asistencia técnica proporcionada por los organismos administradores.

En esa línea, también se establece la obligación de que en cualquier lugar de trabajo o faena que tenga entre 10 y 25 trabajadores, y en ausencia de un Comité Paritario, se deberá elegir un delegado de seguridad y salud en el trabajo, quien tendrá la responsabilidad de participar en la implementación del sistema de gestión preventiva y en otras intervenciones previstas en este reglamento.

El reglamento también plantea que las empresas deberán investigar cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente 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, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

Otra innovación del reglamento es que incorpora una categoría especial referente a individuos que, debido a sus características personales presentan una mayor vulnerabilidad ante ciertos riesgos y requieren una protección adicional.

Este grupo incluye, entre otros, a personas con discapacidades físicas, cognitivas o sensoriales; trabajadoras embarazadas y en periodo de

lactancia; adolescentes en edad de trabajar; adultos mayores; y otras personas con condiciones similares conocidas por el empleador.

La lectura

Para el abogado de GNP Canales, Carlos Gutiérrez, si bien el decreto representa un paso significativo en la protección de los trabajadores más vulnerables, también supone una carga para las empresas.

“El nombramiento de delegados de seguridad y la necesidad de investigar accidentes con un enfoque de género son medidas innovadoras, pero necesitan una infraestructura sólida que requiere capacitación, y un compromiso firme por parte de los empleadores”, dice. Para él, aunque es favorable para los trabajadores, este decreto presenta desafíos y cargas de cumplimiento que deben abordarse con apoyo técnico y adecuados para las empresas.

Para la especialista laboral y socia de Cariola Díez Pérez-Cotapos, Ignacia López, si bien el reglamento explica que la nueva normativa laboral de los últimos años hace necesario actualizar, sistematizar y armonizar el principal reglamento

relativo a la gestión de la prevención de los riesgos laborales, “lo cierto es que más que armonizar introduce directamente nuevas obligaciones y regulaciones”.

Para la abogada, el documento entrega lineamientos “que no están en las leyes que regulan las materias que aborda el reglamento, ejerciendo una potestad reglamentaria que integra y rellena la ley con obligaciones y alcances nuevos no legislados, más que operativizar lo regulado en la ley, que es el objetivo de las normas administrativas”.

Para el exdirector del Trabajo y socio principal de Albornoz & Cía, Marcelo Albornoz, las innovaciones al reglamento elevan el estándar de cumplimiento para las empresas.

“Se incorpora el principio de mejora continua en que la empresa debe estar ajustando su matriz (de riesgo) permanentemente. Cada compañía debe tener su propia política de salud y seguridad en el trabajo, etc. Sin duda los requerimientos aumentan y las empresas desde ya deberían ir adaptando sus estándares e instrumentos de prevención pues habrá más exigencias”, dice.

1º

DE FEBRERO
 DE 2025 ENTRARÁ EN VIGENCIA
 EL NUEVO REGLAMENTO.