

SE DICTA GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES APLICABLES A EMPRESAS CON MENOS DE 50 TRABAJADORES

El Instituto de Salud Pública aprobó la nueva "[Guía para la gestión de los riesgos laborales para la micro y pequeña empresa](#)", dejando sin efecto la anterior. En PARRAGUEZ&MARÍN le explicamos los aspectos centrales que se deben conocer:

A. OBJETIVOS Y APLICACIÓN: El documento busca proporcionar una herramienta que entregue una adecuada orientación a los empleadores de microempresas (que para efectos laborales son las que tienen contratadas entre 1 y 9 trabajadores) y de pequeñas empresas (que tienen contratadas entre 10 y 49 trabajadores) para gestionar los riesgos laborales en los lugares de trabajo.

B. CONTENIDO: El documento presenta los antecedentes de esta temática, los objetivos que se persiguen y el alcance que se proyecta, así como la normativa aplicable.

Asimismo, presenta características de la gestión de riesgos laborales al interior de la empresa, indicando que, al implementar esta gestión, se debe contar con lineamientos claros, organizados y sistematizados que aseguren un eficiente abordaje de los riesgos laborales, para lo cual se propone una estructura básica a tomar en cuenta por el empleador.

C. ESTRUCTURA BÁSICA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES: La estructura básica que se propone para orientar y facilitar la gestión efectiva de los riesgos laborales de estos empleadores, considera:

- **Compromiso inicial del dueño o empresario con la gestión de los riesgos laborales**, el cual se presente desde la alta dirección de la organización, en consulta con los trabajadores; compromiso que muchas veces se traduce en la dictación de una política de prevención de riesgos.
- **Organización de esta gestión**, estableciendo las bases para ello, a través de determinar las responsabilidades, otorgar las competencias y capacitación a los trabajadores, documentar debidamente las etapas críticas de dicha gestión y garantizar mecanismos para una comunicación efectiva al interior de la empresa.
- **Planificación e implantación**, en que el empleador debe cerciorarse de controlar los riesgos y mantener las condiciones sanitarias en los lugares de trabajo, razón por la cual debe garantizar actividades como la indicación de los factores de riesgo, así como su evaluación y control.
- **Evaluación**, en que se debe asegurar la medición de resultados de la planificación preventiva no sólo desde un punto de vista formal, sino real y concreto. Lo anterior, debido a que una adecuada evaluación permite entregar una retroalimentación de la eficacia de las medidas implementadas, lo que incide directamente en la optimización de la gestión preventiva.
- **Acción de mejora continua**, lo cual se debe desarrollar con base a la información obtenida en la etapa de evaluación, debiendo garantizarse la adopción de las acciones correctivas y preventivas que estimen necesarias, e incorporarse metodologías que permitan garantizar la mejora continua en la gestión de los riesgos laborales.

D. RELEVANCIA: El contenido de esta guía tiene impacto no sólo en las micro y pequeñas empresas, especialmente en el cumplimiento de su deber de seguridad, sino también para aquellas empresas que participan en regímenes de subcontratación y/o suministro de personal, principalmente por el deber de actuación y las responsabilidades asociadas que tienen en materia de seguridad y salud en el trabajo.