



27 de Abril 2026

La creación de espacios laborales seguros e inclusivos, oportunidad única de fortalecer la cultura organizacional de la empresa.

Con la proximidad del Día Internacional de los Trabajadores, es necesario detenerse y reflexionar sobre los espacios laborales de hoy en día, normativa asociada y el cómo avanzar en construir espacios más seguros e inclusivos en el mundo del trabajo chileno.

La normativa chilena se encuentra en constante evolución y cambios, dentro de los últimos adoptados nos encontramos con el Convenio 190 con la Ley 21.643 -con sus reglamentos y dictámenes asociados- o el Convenio 155 promulgado en marzo del presente año, al igual de un entramado de normativas, como vienen a ser la Ley 21.015, Ley 21.275 y la Ley 21.690, todas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, entre otras que han ido robusteciendo y aportado en la formación de un marco normativo tal que conduzca a la generación de espacios laborales seguros e inclusivos.

Ahora bien, no cabe duda de que la normativa sólo establece la base sobre la cual el empleador y sus trabajadores deben de avanzar y construir espacios laborales seguros e inclusivos. En lo anterior, el artículo 184 entrega luces en tanto señala que el empleador debe “tomar todas las medidas necesarias para proteger **eficazmente** la vida y salud de los trabajadores”, el que se señale que la diligencia debe de ser eficaz, implica una actividad constante de preocupación y cuidado de la salud, tanto física como psíquica, cuidado que si es realizado diligentemente favorece la creación de espacios laborales seguros e inclusivos.

Más allá de ahorro que se puede generar en multas o posibles judicializaciones ante riesgos laborales, debe de ser vista esta obligación como una oportunidad de fortalecer la cultura organizacional al interior de la empresa. La diversidad al interior de la empresa propicia un ambiente innovador, donde aquellas que adoptan esta línea notas mayor satisfacción de sus trabajadores y con ello mayor productividad y fidelidad de parte de sus trabajadores, lo abarata igualmente costos organizacionales.

En función de lo anterior, se deben de desarrollar estrategias que se adapten a cada espacio de trabajo, Reglamentos Internos de Orden Higiene y Seguridad ad hoc a la empresa y a sus trabajadores.

Frente a la realidad laboral actual, donde es cada vez más extraña la construcción de una fidelidad entre empresa y trabajador, en donde la población laboral entrante esta alineada a sus valores personales y conciencia sobre la salud mental propia, la formación de una cultura organizacional donde se promueva un espacio y ambiente laboral seguro e inclusivo, puede ser el factor determinante para el posicionamiento de la empresa. Es ahí donde la figura del abogado del trabajo cumple un rol clave, en saber reconocer el negocio de la empresa, la dinámica con sus trabajadores y el cómo avanzar en pos de espacios laborales seguros e inclusivos, pero no desde el mero cumplimiento, sino que desde el compromiso real.

Ángel Rojas Gutiérrez

Procurador Lizama Abogados