

**C**

Columna

## Empresas y salud: del mínimo legal al compromiso real con las personas



*Dr. Guillermo Lermenda  
Holmgren*  
Director Académico de la Sociedad  
Chilena de Medicina del Trabajo  
(SOCHMET)

**A**l hablar de salud ocupacional estamos acostumbrados a pensar en la prevención de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales; pero este enfoque no es suficiente hoy. El concepto de entorno laboral promotor de salud implica un cambio profundo en la manera en que entendemos el rol de las empresas en la vida de las personas. Según el Ministerio de Salud, un lugar de trabajo promotor de salud es aquel que favorece el bienestar familiar y social de quienes trabajan, protegiéndolos de riesgos físicos, ambientales y mentales, y estimulando su desarrollo integral tanto en el entorno laboral como social.

Desde el punto de vista legal, en Chile el pilar sigue siendo el artículo 184 del Código del Trabajo, que establece el deber del empleador de proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras. Tradicionalmente, esto se ha traducido en acciones preventivas centradas en riesgos laborales. Sin embargo, la entrada en vigencia del Decreto 44 en febrero de 2025 marca un nuevo hito, al incorporar explícitamente la promoción de alimentación saludable y la prevención del consumo de alcohol y drogas como responsabilidades del empleador. Se trata de una señal clara de que la normativa comienza a alinearse con una concepción más integral de la salud.

En la práctica, no todas las empresas han avanzado al mismo ritmo. Existen empleadores que han asumido un rol preventivo y

promotor más allá del cumplimiento normativo, especialmente aquellas organizaciones con estándares internacionales o vinculadas a marcos regulatorios globales. No obstante, la realidad mayoritaria muestra brechas importantes. Una de las principales es el déficit de conocimiento y experiencia para diseñar e implementar iniciativas que realmente tengan impacto. Muchas empresas tienen la voluntad, pero no siempre cuentan con las herramientas técnicas necesarias.

A esto se suma una brecha normativa y conceptual aún no resuelta: la fuerte separación entre salud laboral y salud común que establece la Ley 16.744. Esta división dificulta avanzar hacia políticas empresariales que aborden la salud de manera integral, considerando factores físicos, mentales y sociales como parte de un mismo continuo.

El compromiso real con la salud de las personas trabajadoras se demuestra cuando las acciones van más allá de campañas informativas o charlas aisladas. Promover estilos de vida saludables implica también modificar las condiciones de trabajo para que esos cambios sean posibles. La evidencia muestra que las intervenciones más efectivas son aquellas que transforman la forma en que se organiza y ejecuta el trabajo: mejoras ergonómicas reales en los puestos, rediseño de tareas, tiempos adecuados de descanso, y formas de organización que protejan la salud mental.