

# Ficha de Apoyo Preventivo

## Personas Trabajadoras Especialmente Sensibles (PTES)



### 1 | Introducción

Las personas trabajadoras especialmente sensibles son aquellas que, debido a sus características personales o condiciones específicas, presentan mayor vulnerabilidad frente a ciertos riesgos laborales y, por lo tanto, requieren medidas de protección adicionales.<sup>(1)</sup>

#### Objetivos de la FAP

- Facilitar la identificación de las PTES en función de su puesto de trabajo.
- Proporcionar lineamientos a la entidad empleadora respecto a la implementación de medidas de protección y prevención dirigidas a las PTES.

Se considera Persona Trabajadora Especialmente Sensible a:

- Trabajadoras embarazadas, en periodo postparto o periodo de lactancia.
- Menores de edad:
  - Adolescentes en edad de trabajar (15 a 17 años).
  - Menores de 15 años, en actividades específicas del espectáculo, según requisitos del art. 16 del Código del Trabajo.
- Personas trabajadoras con discapacidades físicas, cognitivas, psíquicas o sensoriales.
- Trabajadores y trabajadoras con patologías o situaciones biológicas que los hacen vulnerables.
- Adultos mayores.

Para efectos de determinar si una persona trabajadora es especialmente sensible, la organización deberá considerar a aquellas personas que informen o tengan reconocida su situación de discapacidad o condición de especialmente sensible.

### 2 | Factores claves para la organización

#### ¿Por qué es importante proteger a las personas TES?

- Garantiza la seguridad y salud del trabajador.
- Reduce accidentes y enfermedades laborales.
- Promueve la inclusión y el respeto en el lugar de trabajo.

#### ¿Qué hacer si crees ser una persona TES?

- Informa a tu empleador o al área de prevención de riesgos.
- Proporciona los informes médicos necesarios.
- Participa en la evaluación y toma de medidas preventivas.



(1) Art. 11 Decreto Supremo 44, Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable" 2024

## Procedimiento de actuación



### 3 Situaciones protegidas y medidas preventivas

#### Trabajadoras embarazadas, en periodo postparto o lactancia natural

Cuando una trabajadora se encuentra en situación de embarazo, periodo de lactancia o postparto, deberá informar a la organización. Si su actividad conlleva riesgos específicos, se evaluarán estos riesgos considerando la naturaleza, grado y duración de la exposición a posibles agentes o condiciones perjudiciales para su salud, la del feto o lactante.

- **Ejemplos de riesgos posibles:** manipulación de cargas pesadas, exposición a sustancias químicas, trabajos nocturnos o turnos etc.
- **Recomendaciones:**
  - Adaptación del puesto de trabajo para evitar riesgos.
  - Adaptaciones en el horario laboral.
  - Reubicación local o geográfica.

#### Personas menores de edad (< 18 años)

- Menores de edad:
  - Adolescentes en edad de trabajar (15 a 17 años).
  - Menores de 15 años, en actividades específicas del espectáculo, según requisitos del art. 16 del Código del Trabajo.
- **Ejemplos de riesgos posibles:** inexperiencia, falta de formación, inmadurez física y psicológica.
- **Recomendaciones:**
  - Prohibición de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
  - Supervisión estricta en las tareas realizadas.
  - Evaluación previa de riesgos específicos y establecimiento de medidas preventivas antes de su incorporación.

#### Personas con discapacidad

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su plena y efectiva participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás."

- **Ejemplos de riesgos posibles:** barreras físicas, adaptación insuficiente de herramientas o procesos laborales.
- **Recomendaciones:**
  - Modificación (adaptación) de instalaciones y equipos para garantizar accesibilidad.
  - Evaluación detallada de las necesidades individuales.
  - Formación específica para el personal y sus supervisores.
  - Hay que asegurar que las tareas sean compatibles con sus capacidades físicas, sensoriales, psíquicas y sociales.



## Personas con condiciones biológicas o sociolaborales especiales

Dentro de este grupo de personas se incluyen tanto aquellas personas afectadas por situaciones biológicas que determinan sus susceptibilidad, como por situaciones sociolaborales cuando éstas pueden terminar afectando a su seguridad y su salud de la persona, como:

- Discapacidad temporal o permanente no reconocida oficialmente.
- Edad avanzada.
- Personas sensibilizadas determinados agentes.
- Personas convalecientes o sometidas a ciertos tratamientos médicos.
- Personas cuyo estado biológico (Hipertensión arterial, diabetes, padecimientos osteo-musculares crónicos, tóxico- dependientes, etc.) les convierten en vulnerables.
- Personas con alguna predisposición o susceptibilidad especial.
- Escasa experiencia o reciente incorporación al trabajo.
- Trabajadores que realicen jornadas de turnos.
- Minorías étnicas o personas inmigrantes.
- Situaciones familiares conflictivas (violencia doméstica, etc.).
- **Recomendaciones:**
  - Ajustes en la carga de trabajo y el horario laboral.
  - Acceso a servicios de apoyo psicológico y social.
  - Monitoreo médico periódico.

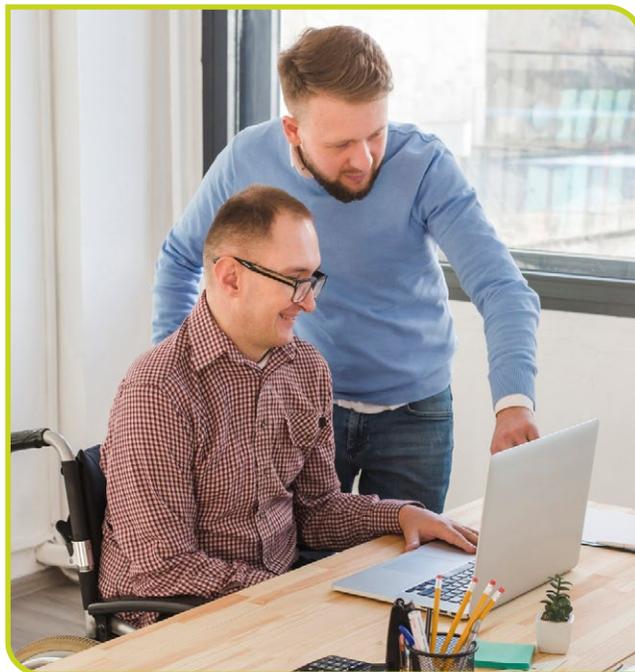
## 4 | Seguimiento de casos

Este paso asegura que las condiciones laborales sean compatibles con las características de las personas TES, evitando riesgos y promoviendo un entorno de trabajo seguro mediante:

- Detección de situaciones de especial sensibilidad.
- Evaluación médica específica continua.
- Adopción de medidas preventivas.
- Realización de controles y seguimiento periódico.

## 5 | Conclusión

La protección de trabajadores especialmente sensibles beneficia a personas y organizaciones, garantizando seguridad y bienestar mientras fomenta un entorno inclusivo. Una gestión preventiva adecuada reduce riesgos y mejora la cultura organizacional. Es deber compartido de todos implementar medidas efectivas para un entorno laboral seguro.



### Fuentes:

- Decreto Supremo 44 Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable" 2024.
- Arts. 13, 14, 16 y 184 DFL N°1 MINTRAB Código del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Manual sobre trabajadoras y trabajadores, especialmente sensibles, U. de Navarra, España 2010.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (Art. 1)