

# Riesgo Cero

Revista de UGT Extremadura sobre Salud Laboral

Inviero 2025 | Nueva etapa - nº 63



La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos. Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.

Campaña 2023-2025  
«Trabajos saludables»

[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)



**SEMANA EUROPEA  
SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL  
TRABAJO.**

**30 ANIVERSARIO  
DE LA LPRL.**

**MOVILIDAD. La  
pobreza en el  
transporte.**

**EL SUICIDIO Y LAS  
CONDICIONES DE  
TRABAJO.**

**VIGILANCIA DE  
LA SALUD.**

**DÍA MUNDIAL DEL  
CÁNCER DE  
MAMA.**

**Trabajos seguros y saludables  
en la era digital**

#EUhealthyworkplaces



Agencia Europea para  
la Seguridad y la Salud  
en el Trabajo



Escanee este código  
para obtener más  
información sobre el  
trabajo en el mundo  
digital



# BREVES EN PREVENCIÓN



## HERIDO GRAVE UN TRABAJADOR ATROPELLADO POR UN TRACTOR EN TALARUBIAS.

Fuente: Canal Extremadura / 18 de noviembre de 2025



## DOS TRABAJADORES INTOXICADOS EN ALMENDRALEJO POR GASES DE TRATAMIENTO DE VINO.

Fuente: El Periódico Extremadura / 8 de septiembre de 2025



## MUERE UN TRABAJADOR TRAS QUEDAR ATRAPADO EN UNA MÁQUINA EN EL TORVISCAL.

Fuente: Canal Extremadura / 25 de octubre de 2025



## HERIDO EN UN BRAZO UN TRABAJADOR QUE MANEJABA UNOS RODILLOS EN VILLAFRANCA DE LOS BARROS.

Fuente: Canal Extremadura / 23 de octubre de 2025



## MUERE UN TRABAJADOR EN UN ACCIDENTE CON UN TORO ELEVADOR.

Fuente: Diario HOY / 13 de enero de 2025



## HERIDO GRAVE UN TRABAJADOR DE 53 AÑOS TRAS CAERLE UNA PACA DE PAJA EN BROZAS.

Fuente: El Periódico Extremadura / 3 de junio de 2025



## UN TRABAJADOR MUERE EN GUAREÑA TRAS PASARLE POR ENCIMA EL CAMIÓN DE LA BASURA.

Fuente: Diario HOY / 9 de abril de 2025



## MUERE UN TRABAJADOR EN MORALEJA TRAS CAERLE ENCIMA LA CARGA DE UNA CARRETILLA ELEVADORA.

Fuente: El Periódico Extremadura / 14 de enero de 2025

# SUMARIO



**Página 2**  
BREVES EN PREVENCIÓN.



**Página 3**  
EDITORIAL.



**Página 4**  
SEMANA EUROPEA SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO .



**Página 5**  
30º ANIVERSARIO DE LA LPRL.



**Página 6**  
MOVILIDAD. La pobreza  
en el transporte.



**Página 7**  
EL SUICIDIO Y LAS CONDICIONES  
DE TRABAJO.



**Página 8**  
VIGILANCIA DE LA SALUD.



**Página 9**  
DÍA MUNDIAL DEL CÁNCER  
DE MAMA.



**Página 10**  
SINIESTRALIDAD.



**Página 11**  
GABINETE SALUD  
LABORAL UGT  
EXTREMADURA.

## RIESGO CERO

Boletín de Salud Laboral de UGT Extremadura

## EDITA

UGT Extremadura  
Secretaría de Salud Laboral y Política Social

## FINANCIAS

Junta de Extremadura  
Consejería de Hacienda y Administración Pública

## DEPÓSITO LEGAL

CC-204-2002

## UGT EXTREMADURA

C/La Legua, 17 - 06800 Mérida  
Tlfno. 924 485 370 / Fax. 924 485 359  
slaboral@extremadura.ugt.org

# EDITORIAL

La salud laboral es un asunto transversal que debe estar presente en todos los ámbitos de negociación de los avances laborales y sociales, al tener como finalidad la protección de la vida y la salud de las personas trabajadoras, por lo que debe situarse como el derecho más importante de la misma. En un contexto donde los accidentes laborales y las enfermedades profesionales siguen ocurriendo diariamente, es imprescindible avanzar en la prevención y actualizar el marco legal que las regula.

En la actualidad, en el marco de la mesa de diálogo social a nivel estatal, se debate la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este proceso debe incluir la regulación de las nuevas formas de trabajo derivadas de la digitalización, el teletrabajo, la robotización, las plataformas digitales y la inteligencia artificial. UGT Extremadura considera que el uso de algoritmos y tecnologías inteligentes debe estar orientado a la protección y no al control ni a la precarización. Los avances tecnológicos, en ningún caso, pueden suponer un retroceso en los derechos laborales ni en la seguridad de las personas trabajadoras.

La perspectiva de género es, también, un desafío pendiente dentro de la normativa en materia de prevención. Las mujeres continúan expuestas a riesgos invisibilizados por una legislación que históricamente ha tomado como referencia modelos masculinos. Además, las evaluaciones de riesgos laborales y los estudios sobre enfermedades profesionales deben contemplar efectos específicos en las mujeres, como los relacionados con el cáncer de mama u ovario, la menopausia o los riesgos psicosociales más comunes en sectores altamente feminizados. Incluir esta mirada no solo es una cuestión de justicia, sino una condición indispensable para avanzar hacia una prevención realmente eficaz y equitativa.

No se debe obviar el abordar dentro de la modificación legislativa la salud mental, este ámbito sigue siendo el gran olvidado, siendo el área más desatendida dentro de la prevención de riesgos laborales. La falta de inversión y el escaso número de profesionales especializados —psicólogos y psiquiatras— en las mutuas y en el sistema público sanitario, contribuyen a que haya un déficit importante en una atención preventiva adecuada.

En definitiva, la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es una oportunidad para modernizar el marco normativo y adaptarlo a los retos del siglo XXI. Incorporar la digitalización, la perspectiva de género, la salud mental y los riesgos climáticos es esencial para garantizar una verdadera protección integral de la clase trabajadora.

**Mª José Ladera Baena**  
Secretaria de Salud Laboral y Políticas Sociales

# La Seguridad y Salud en el trabajo concierne a todos. Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.

Campaña 2023-2025 <<Trabajos saludables>>

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) contribuye a hacer de Europa un lugar de trabajo más seguro, saludable y productivo. Creada por la UE en 1994 y con sede en Bilbao, la Agencia investiga, desarrolla y divulga información fiable, equilibrada e imparcial sobre salud y seguridad, y establece redes con organizaciones de toda Europa para mejorar las condiciones de trabajo.

La campaña «Trabajos saludables» de 2023-2025 «Trabajos seguros y saludables en la era digital» tiene por objeto sensibilizar sobre los retos y riesgos en materia de SST asociados a las tecnologías digitales y sobre la necesidad de gestionarlos de un modo seguro y saludable que promueva una cultura de prevención de riesgos.

Las tecnologías digitales proporcionan servicios y soluciones esenciales para todos los sectores de la economía y de la sociedad. Estas tecnologías no solo están cambiando cómo trabajamos, sino también dónde y cuándo lo hacemos.

La robótica y la inteligencia artificial (IA) apoyan y reemplazan al personal que opera en entornos peligrosos. Los macrodatos hacen posibles sistemas de control más eficaces. El trabajo a distancia ofrece mayor autonomía y flexibilidad a la población trabajadora.

A pesar de sus beneficios, el impacto de la digitalización en la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es todavía emergente y relativamente desconocido. Es importante explorar los posibles retos y riesgos, y adaptar en consecuencia el marco reglamentario que promueve y protege la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Cuando se van a diseñar, implantar, gestionar y utilizar las tecnologías digitales, un enfoque centrado en las personas puede ayudar a garantizar la seguridad de estas y la productividad empresarial.

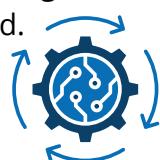
Los objetivos de la campaña son:

- **Ampliar** los conocimientos sobre el uso seguro y productivo de las tecnologías digitales en todos los sectores;
- **Sensibilizar** sobre los retos que plantea la SST en relación con la transformación digital del trabajo;
- **Informar** sobre los riesgos y las oportunidades emergentes;
- **Promover** la evaluación de riesgos laborales y la gestión segura de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo;
- **Fomentar** el intercambio de información y buenas prácticas entre las partes interesadas en seguridad y salud en el trabajo.

La campaña se estructura en cinco **ámbitos prioritarios** identificados a través de la investigación de la EU-OSHA:

- El trabajo en plataformas digitales.
- La automatización de las tareas.
- El trabajo a distancia e híbrido.
- La gestión del personal mediante IA.
- Los sistemas digitales inteligentes.

El lema es **“Trabajos seguros y saludables en la era digital”**. Este año 2025, se pone el foco en la digitalización de los entornos laborales, ya que, la tecnología digital ofrece a las personas trabajadoras y a las empresas de todos los sectores mayores oportunidades, pero también plantea grandes retos y riesgos en términos de seguridad y salud.



# 30 ANIVERSARIO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vino de la mano de la trasposición, con seis años de retraso, de la Directiva Europea 89/391/CEE. Este hito supuso para España una modernización de su sistema de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, que hasta ese momento se regía por la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971.

Es cierto que, desde su promulgación, esta Ley ha supuesto numerosos avances como el desarrollo de numerosa normativa de desarrollo; el derecho de participación de las personas trabajadoras en materia preventiva a través de los delegados y de las delegadas de prevención, así como la creación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Sin embargo, es un hecho que tras 30 años no ha conseguido alcanzar objetivos como que la prevención de riesgos laborales se integre en el sistema general de gestión de la empresa y tampoco ha acabado con la siniestralidad laboral. De hecho, en 2024 hemos tenido que lamentar la **muerte de 833 personas trabajadoras, 68 más** que las fallecidas en 2023.

Otra cuestión importante que la Ley de Prevención no ha abordado es la protección de las personas trabajadoras frente a las **enfermedades profesionales**. Desde UGT venimos denunciando la ínfima declaración de los cánceres de origen profesional. En 2024 únicamente se reconocieron 104, mientras el Ministerio de Sanidad estimó que, en nuestro país, fallecen cada año 8.700 hombres y 850 mujeres debido a exposiciones a agentes cancerígenos en sus puestos de trabajo.

La realidad es que la prevención de riesgos laborales en el entorno empresarial se trata como un imperativo legal que debe cumplirse para evitar sanciones. Las pequeñas empresas tienen enormes dificultades para gestionarla, de hecho, registran un gran número de accidentes de trabajo. Por ello, desde UGT defendemos la creación de una nueva figura: la del **delegado/a de prevención territorial**, que actuaría en las pequeñas empresas que no cuentan con representación sindical tal y como ya hacen La Rioja, Asturias o Navarra.

La gran mayoría de las empresas recurren a Servicios de Prevención Ajenos. Desde UGT consideramos que debe mejorarse la calidad del servicio de estos agentes preventivos, así como las condiciones laborales de sus plantillas.

Evidentemente el mercado de trabajo y la sociedad han cambiado tras 30 años. La estructura productiva ha sufrido modificaciones importantes, se ha incrementado el sector servicios, mientras se reducía el sector primario e industrial, la subcontratación ha crecido enormemente, la mujer hoy tiene mayor presencia en el mercado de trabajo que hace 30 años y contamos con una estructura social mucho más diversa. En paralelo también han cambiado los riesgos abordados a lo largo de esta etapa, que últimamente se están viendo muy influidos por la digitalización del entorno laboral, la influencia del cambio climático, así como el envejecimiento de la población trabajadora.

Desde UGT consideramos necesaria y urgente que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se actualice, el contexto laboral y social ha cambiado y, por lo tanto, esta Ley requiere de cambios profundos para conseguir proteger de manera eficaz la salud y la vida de las personas trabajadoras y se adapte a las nuevas realidades del mundo del trabajo que en los últimos años está cambiando vertiginosamente. Pedimos a la patronal responsabilidad en la negociación que se está llevando a cabo en la Mesa de Diálogo Social. Negociación que ya se ha alargado 18 meses y que requiere de resultados urgentemente.

# MOVILIDAD. LA POBREZA EN EL TRANSPORTE.

Anualmente se pone en marcha la celebración de la Semana Europea de la Movilidad, una ocasión para reflexionar sobre el uso del espacio urbano y cómo avanzar hacia una movilidad más inclusiva y sostenible. Esta campaña, que se celebra desde 1999, invita a las personas responsables de la política, la empresa y la ciudadanía en general a tomar medidas que reduzcan la dependencia del coche privado y promuevan formas de desplazamiento respetuosas con el medio ambiente. La última edición, bajo el lema espacio público compartido, se pone el foco en la importancia de garantizar que las ciudades ofrezcan un espacio accesible, seguro y adecuado para todas las personas.

La movilidad al trabajo sigue siendo uno de los principales motivos de desplazamiento diario, especialmente en las áreas urbanas y metropolitanas, donde gran parte de los trayectos se realizan en vehículos privados con un único ocupante. Este modelo de movilidad genera un impacto negativo considerable en términos de emisiones de gases de efecto invernadero, congestión y calidad de vida. Por este motivo, UGT considera esencial que la ley de movilidad sostenible estatal especifique cómo se deben llevar a cabo planes de movilidad sostenible al trabajo, que garanticen desplazamientos más eficientes, seguros y saludables. Actualmente, solo se contempla para centros de 500 personas y el objetivo es que rebaje hasta las 100 personas. Es crucial que dichos planes cuenten con la participación activa de las personas trabajadoras y se conecten con los planes generales de movilidad urbana para asegurar su efectividad.

Asimismo, UGT subraya la relevancia de abordar el concepto de pobreza en el transporte, que afecta a más de 500.000 hogares en España. La falta de acceso a un transporte adecuado y asequible limita la capacidad de las personas para acceder a servicios esenciales como el trabajo, la educación o la atención sanitaria, perpetuando las desigualdades sociales. UGT insiste en que es prioritario que la nueva ley de movilidad sostenible incluya una estrategia nacional contra la pobreza en el transporte, con el fin de identificar y mitigar los obstáculos que enfrentan las personas más vulnerables.



Durante la Semana Europea de la Movilidad, UGT reitera la importancia de promover una movilidad que sea inclusiva y accesible para todas las personas. En esta línea, el sindicato propone avanzar en la descarbonización del transporte, mejorar la calidad del aire, garantizar un acceso equitativo al transporte público y ferroviario, y hacer frente a los desafíos de la movilidad en áreas rurales. UGT también defiende que la ley de movilidad sostenible debe integrar una perspectiva de género, asegurando que la movilidad sea segura y accesible, sin importar el género, la condición socioeconómica o el lugar de residencia.

El lema de este año, **espacio público compartido**, resalta la necesidad de rediseñar las ciudades para que el espacio público sea seguro, equitativo y accesible para todas las personas.

UGT reitera la importancia de promover una movilidad inclusiva y accesible para todas las personas en la Semana Europea de la Movilidad, además propone **avanzar en la descarbonización del transporte, mejorar la calidad del aire, garantizar un acceso equitativo al transporte público y ferroviario y hacer frente a los desafíos de la movilidad en áreas rurales**.

# EL SUICIDIO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO



Según datos de la Organización Mundial de la Salud, más de **720.000** personas fallecen cada año por suicidio en el mundo, una realidad que tiene mayor afectación entre los jóvenes, convirtiendo el suicidio la tercera causa de defunción entre las personas de 15 a 29 años.

En nuestro país, según datos provisionales del INE de 2024, se produjeron **3.846** muertes por suicidio, y aunque esto supone un descenso de 6,6% con respecto a 2023, se trata de unas cifras absolutamente intolerables. No existe una única causa del suicidio, influyen múltiples factores sociales, psicológicos o ambientales. La depresión, las adicciones o los intentos previos son factores de riesgo, pero la OMS señala otras causas probadas como vivir en situación de guerra; los desastres naturales; sufrir violencia o abusos, entre otros.

En cuanto a la esfera de lo laboral, existen ciertas ocupaciones que presentan mayores tasas de suicidios, un hecho que parece estar relacionados con la exposición a situaciones estresantes o violentas y la facilidad de acceso que tengan a armas de fuego, medicamentos o pesticidas.

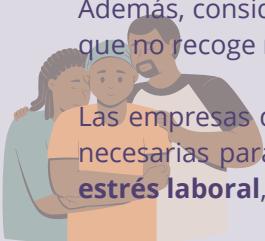
**El suicidio es un serio problema de salud pública, pero también de salud laboral.**



Lo cierto es que no siempre los suicidios en los que influyen factores laborales terminan siendo reconocidos como contingencia profesional, aun así, en nuestro país ya hay algunas sentencias que reconocen el suicidio como accidente de trabajo.

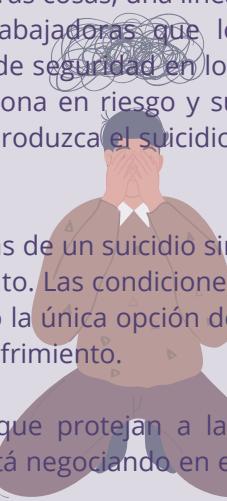
Las condiciones laborales pueden influir en la incidencia de los problemas mentales entre la población trabajadora, por ello, desde UGT recordamos la importancia de que las empresas cumplan con la normativa en prevención de riesgos laborales, incluyendo la gestión de los riesgos psicosociales y organizativos, para proteger la salud mental de sus plantillas.

Desde UGT seguimos reivindicando la actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para dar cabida a esta problemática que regule la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas. Además, consideramos urgente que se actualice el listado de enfermedades profesionales español ya que no recoge ninguna patología de este tipo.



Las empresas deben realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar daños a la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Deben evitarse el **estrés laboral**, el **acoso laboral** o el **síndrome del trabajador quemado**, entre otros riesgos.

Cabe destacar la implantación de protocolos contra el suicidio, negociados junto con la representación legal de las personas trabajadoras, en los que se incluyan, entre otras cosas, una línea de ayuda inmediata, soporte o ayuda psicológica para aquellas personas trabajadoras que lo necesiten, campañas de sensibilización frente a este problema y procedimientos de seguridad en los casos en los que haya riesgo de suicidio que incluyan el seguimiento de la persona en riesgo y su reintegración en la empresa. Es también necesario, para los casos en los que se produzca el suicidio, incluir un plan de acompañamiento y duelo para la plantilla.



Nuestra sociedad no puede permitirse que las personas trabajadoras sean víctimas de un suicidio sin que hayan sido implementadas medidas que hubieran podido evitar el fallecimiento. Las condiciones laborales están detrás de muchos de los casos de personas que ven en el suicidio la única opción de acabar con su sufrimiento. Está en nuestra mano prevenir y evitar este inmenso sufrimiento.

UGT considera esencial que las empresas establezcan medidas y protocolos que protejan a las personas trabajadoras y que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se está negociando en el diálogo social incluya los problemas de salud mental de la clase trabajadora.

# VIGILANCIA DE LA SALUD

## RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.



Una herramienta para proteger la salud, no una amenaza.

Los reconocimientos médicos son una de las herramientas fundamentales para garantizar la salud del conjunto de la plantilla. Su finalidad no es evaluar el rendimiento de la persona trabajadora ni controlar bajas, sino detectar de forma temprana posibles riesgos derivados del trabajo y comprobar la aptitud para el puesto, de modo que se puedan prevenir daños antes de que aparezcan.



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación que tiene la empresa de ofrecer periódicamente reconocimientos médicos a los trabajadores, especialmente cuando la naturaleza del puesto pueda implicar riesgos para su salud o para la de terceros. **La vigilancia de la salud debe estar integrada en la gestión preventiva de la empresa.** Así mismo, se establece que la realización del reconocimiento médico es voluntaria para la persona trabajadora. Solo en casos excepcionales (como cuando el propio puesto implique riesgos para terceros, cuando resulte imprescindible para evaluar el estado de salud en relación con los riesgos del puesto, o cuando exista una disposición legal específica) el reconocimiento puede ser obligatorio

En ocasiones, es común que surja el temor a que aparezca un “no apto” y a las posibles consecuencias laborales, pero es importante recordar que:



- El objetivo del reconocimiento no es excluir a nadie.
- La empresa no puede utilizar los resultados para sancionar o despedir.
- La información médica es confidencial y sólo se comunica a la empresa la conclusión de aptitud (apto, no apto o apto con restricciones), nunca los detalles clínicos.

Desde UGT insistimos en que la vigilancia de la salud debe vivirse como una protección, no como un examen. **El reconocimiento médico es prevención, no control.**

### ¿Y si me dan un “no apto” para mi puesto de trabajo?



Recibir un “no apto” no implica automáticamente la pérdida del empleo. Esto simplemente indica que, en ese momento, la persona trabajadora no puede desempeñar de manera segura su puesto de trabajo. Por lo que el procedimiento a seguir será el siguiente:

1. El **servicio de prevención** informa a la empresa sobre las limitaciones detectadas.
2. La **empresa** debe analizar las condiciones del puesto y valorar posibles adaptaciones.
3. Si existen tareas compatibles dentro del mismo puesto, debe modificarse la organización o los medios para garantizar la seguridad.
4. Si no es posible, debe estudiarse la reubicación en otro puesto compatible, siempre con participación del trabajador y de la representación legal de los trabajadores.

Solo cuando no exista ninguna alternativa viable (documentándola adecuadamente) pueden plantearse otras vías, lo cual es excepcional.

Las adaptaciones pueden consistir en cambios en herramientas, ritmos, horarios, pesos manejados, exposición a determinados agentes o incluso en redistribuir tareas dentro del mismo equipo. En muchas ocasiones, las situaciones de no aptitud se resuelven mediante medidas simples y eficaces que permiten que la persona continúe trabajando con seguridad.

Desde UGT recordamos que la vigilancia de la salud debe servir para proteger a la plantilla y mejorar las condiciones de trabajo. La confianza en el proceso es esencial y, para ello, la empresa debe garantizar la **voluntariedad**, la **confidencialidad** y la **orientación preventiva**. UGT seguirá velando para que los derechos se respeten y para que las personas trabajadoras vean el reconocimiento médico como una oportunidad para trabajar en **entornos más seguros y saludables**.

# DÍA MUNDIAL DEL CÁNCER DE MAMA

El Día Internacional del Cáncer de Mama se celebra cada año el **19 de octubre** y tiene como finalidad recordar el compromiso de la sociedad en la lucha contra el cáncer de mama. Su objetivo primordial es sensibilizar a la población sobre la importancia de la detección precoz de esta enfermedad (mediante autoexámenes o exploraciones periódicas) para así aumentar las posibilidades de superarla, ya que es el tumor más frecuente en mujeres en todo el mundo.

La **detección temprana** permite descubrir el cáncer en una etapa inicial, cuando aún no produce síntomas, lo que mejora mucho las probabilidades de curación.

Otro aspecto clave para reducir la incidencia de esta patología es la **prevención**: recomendaciones como mantener un peso saludable, realizar actividad física, reducir el consumo de alcohol o favorecer la lactancia materna ayudan a disminuir el riesgo.

UGT ha llamado a recoger el cáncer de mama en la lista de enfermedades profesionales y ha avisado de que la "infradeclaración de enfermedades profesionales" supone un alto coste para el sistema público de salud, al cual se derivan los costes "que deberían ser asumidos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social".

La actualización del listado de enfermedades profesionales español también debe dotarse de perspectiva de género: deben recogerse enfermedades femeninas con origen laboral y hoy especialmente subrayamos la necesidad de recoger el cáncer de mama, por exposición al trabajo nocturno, por exposición a sustancias químicas y radiaciones ionizantes.

También se ha subrayado la necesidad de "dotar de perspectiva de género" los *programas de vigilancia de la salud y que deben adaptarse a los riesgos del puesto que ocupa la persona trabajadora, pero teniendo en cuenta también si es mujer u hombre, para incorporar por ejemplo frecuencias o pruebas médicas distintas o específicas si fuera necesario*".

Según ha explicado UGT, durante los procesos de vigilancia de la salud, algunas empresas amplían con pruebas diagnósticas preventivas o cribados para el cáncer de mama, próstata o colon. "Sería conveniente que esta práctica se extendiera rápidamente por los beneficios que aporta no solo a las personas trabajadoras, sino a la sociedad en general", destacan en el comunicado.

En el momento de la incorporación una vez superada la enfermedad, UGT ha afirmado que "debe valorarse si se considera a la trabajadora como especialmente sensible a determinados riesgos y en consecuencia implantar las medidas preventivas y de protección necesaria".

*"El momento de la reincorporación al trabajo deberá ser progresiva y paulatina, para proporcionar seguridad y confianza a la persona trabajadora. Es clave negociar, entre la empresa y la RLT, protocolos para la reincorporación al trabajo de estas personas, del mismo modo que se pueden incluir cláusulas en los convenios colectivos que lo regulen"* declara UGT.



Entre estas medidas proponen la **flexibilidad en el horario**, las **adaptaciones de jornada**, **evitar** los trabajos que conlleven una **alta carga física** o aquellos que puedan implicar altos niveles de estrés.

## SINIESTRALIDAD LABORAL PRIMER SEMESTRE 2025 EXTREMADURA

### ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA

Los **accidentes con baja** en nuestra región han disminuido en **246** si hacemos la comparativa con respecto al mismo periodo del año anterior. Aun registrando estos datos, UGT Extremadura sigue considerando que la seguridad y la salud de las personas trabajadoras debe ser el epicentro dentro de las relaciones laborales.



### ACCIDENTES DE TRABAJO POR SECTORES

Por **sectores** de actividad, el sector con más incidencia en nuestra Comunidad Autónoma es el sector servicios con un total de 2.808 accidentes, seguido del sector de la agricultura con 867, industria con un total de 803 y, por último, construcción con 802.



### ENFERMEDADES PROFESIONALES

En cuanto a las **enfermedades profesionales** declaradas por provincias, Badajoz supera en 221 a la provincia de Cáceres. Por sectores de actividad, el sector servicios ha registrado un total de 217, le sigue el sector de la industria con 35, seguido del sector de la construcción con 9 enfermedades declaradas, y por último está el sector de la agricultura con un total de 8.



## **MATERIAL EDITADO POR EL GABINETE DE SALUD LABORAL:**

**Objetivos de la campaña:**

- Incrementar la sensibilización y el conocimiento práctico de todas las personas, en todos los sectores, tipos de lugares de trabajo y grupos específicos de trabajadores acerca del uso seguro y productivo de las tecnologías digitales en el trabajo.
- Mejorar el conocimiento sobre los riesgos y oportunidades nuevos y emergentes relacionados con la transformación digital del trabajo.
- Promover la evaluación de riesgos y la gestión preventiva, segura y segura de la transformación digital del trabajo, proporcionando acceso a recursos relevantes.
- Reunir a las partes interesadas para facilitar el intercambio de información, conocimiento y buenas prácticas, estimulando así la colaboración para una transformación digital del trabajo segura y productiva.
- Concretar sobre la importancia, relevancia e implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo (SST) de la transformación digital del trabajo, mediante la aportación de hechos y cifras.

**TRABAJOS SEGUROS Y SALUDABLES EN LA ERA DIGITAL.**

**20-25 octubre**

**ÁREAS PRIORITARIAS:**

- La gestión de las personas trabajadoras mediante la IA.
- Trabajo en plataformas digitales.
- La automatización de las tareas.
- El trabajo a distancia y híbrido.

**LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MEDIANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.**

La inteligencia artificial y los sistemas basados en algoritmos pueden ayudar a las empresas mediante la automatización de las tareas de gestión en el lugar de trabajo. Esto puede optimizar la organización del trabajo tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. La gestión algorítmica también puede utilizarse para asignar tareas a las personas trabajadoras en función de sus capacidades y competencias.

Si embargo, hay que tener en cuenta una serie de riesgos psicosociales. La queja más común es que las personas trabajadoras sienten que disponen de una **autonomía reducida** porque se limita su capacidad de tomar decisiones. Sienten que ya no controlan su trabajo. Además, se sienten presionados para trabajar más rápido, lo que provoca **estrés laboral, problemas de salud y accidentes**.

Para garantizar que los sistemas de gestión de las personas trabajadoras basados en la IA tengan un impacto positivo es importante trabajar tanto con las personas trabajadoras para diseñar este empleo por consultar a las personas trabajadoras y permitirles participar en el diseño y la implementación de sistemas de trabajo. La transparencia es fundamental.

**GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN PRL**  
**UGT EXTREMADURA**

**MÁS INFORMACIÓN**

**MEIRÍA / C/ La Legua, 16 06000**  
924 485 370 / 833 759 762

**ZAFRA / C/ Gloria Arcos Fernández - 06300**  
924 551 854 / 623 286 815

**TACERES / C/ Adolfo Rodríguez Rosillo, 17, Bajo S - 10001**  
927 24 13 50 / 622 514 560

Desde UGT Extremadura, y con motivo de la celebración de esta semana europea se ha elaborado un documento informativo que se ha venido repartiendo mediante los canales de distribución interna del sindicato, todo con el objetivo de concienciar y contribuir a la mejora de la cultura preventiva en las empresas, garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad en nuestra región.

Tríptico sobre **“La prevención del Accidente Laboral de Tráfico”**, elaborado conforme al Convenio **“Actividades de impulso para el cumplimiento de la normativa de PRL: actuaciones específicas en seguridad laboral vial según IX Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales 2024-2027.”**



# GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE UGT EXTREMADURA

**MÉRIDA.** c/La Legua, 17 - 06800 Mérida - Tel. 633 759 762

**CÁCERES.** c/Abilio Rodríguez Rosillo,17, Bajo - 10001 Cáceres - Tel. 622 514 560

**ZAFRA.** Avda. Constitución, 6 - 06300 Zafra - Tel. 623 286 815



**Frente a las violencias contra las mujeres**

# **UN PASO ADELANTE**

## **POR ENTORNOS LABORALES**

## **LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS**

**UGT** 

**25N 2025**

**Día Internacional para la  
ELIMINACIÓN de la  
VIOLENCIA contra las  
MUJERES**



[www.ugttextremadura.org](http://www.ugttextremadura.org)