

Revista de UGT Extremadura sobre Salud Laboral

Agentes **cancerígenos** en el trabajo

La salud no se debate.

La *prevención* te salva



Identifica  Actúa

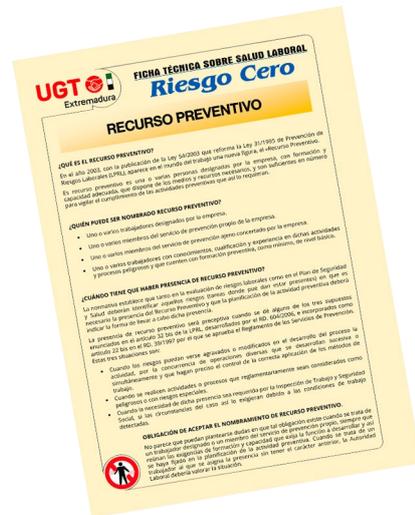
DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAMBIO CLIMÁTICO, INDUSTRIA Y ENERGÍA.

MENOPAUSIA Y SALUD LABORAL.

COEFICIENTES REDUCTORES EN LA MINERÍA.

LA COP29.



BREVES EN PREVENCIÓN



HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

MUERE UN TRACTORISTA EN UN ACCIDENTE EN UNA FINCA PRÓXIMA A VALENCIA DEL VENTOSO.

El hombre tenía 65 años de edad.
Diario HOY. Jueves 13 de marzo de 2025.

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

HERIDO GRAVE AL VOLCAR UNA RETROEXCAVADORA CERCA DE VALDIVIA EN OTRO ACCIDENTE LABORAL.

El accidentado, un varón de 47 años, fue trasladado de urgencia al hospital de Don Benito.
Diario HOY | 27-02-25 | 13:19 |

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

LAS MUERTES EN ACCIDENTES LABORALES CRECEN MÁS DE UN 70% EN EXTREMADURA EN EL ÚLTIMO AÑO.

Durante 2024 se registraron 26 fallecimientos, que son once más de los 15 que hubo a lo largo de 2023..
Diario HOY | 13-02-25 | 20:38 |

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

UN TRABAJADOR ESTABA SOLO EN EL INTERIOR DE LA NAVE CUANDO SE PRODUJO EL ACCIDENTE QUE LE COSTÓ LA VIDA.

El fallecido es propietario y gerente de Comercial Vicam, una empresa con más de medio siglo de trayectoria en la ciudad de Badajoz.
Diario HOY - Miércoles, 5 de febrero 2025.

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

UN TRABAJADOR CAE EN UN POZO DE OBRA DE SEIS METROS DE PROFUNDIDAD EN MÉRIDA.

El afectado, de 42 años, es desplazado al Hospital de Mérida en estado <<menos grave>>.
Diario HOY - Jueves 6 de febrero de 2025.

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

MUERE UN TRABAJADOR EN UN ACCIDENTE CON UN TORO ELEVADOR.

El hombre fue aplastado al caer un vehículo que estaba siendo movido por la carretilla.
Diario HOY | 13-01-25 | 20:28 |

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

CONDENAN A LA CASA DE LAS CARCASAS A PAGAR 2.500 EUROS A UNA TRABAJADORA TRAS UN ACCIDENTE LABORAL.

Los hechos ocurrieron en el centro comercial Max Center, cuando una empleada cambiaba un protector de pantalla y le saltó un fragmento a un ojo.
Diario HOY. Martes 21 de enero de 2025.

SUMARIO



Página 2
BREVES EN PREVENCIÓN.



Página 3
EDITORIAL.



Página 4
DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO.



Página 5
COEFICIENTES REDUCTORES EN LA
MINERÍA.



Página 6
COP29.



Página 7
CAMBIO CLIMÁTICO. INDUSTRIA Y ENERGÍA.
TRANSFORMACIÓN SECTOR TEXTIL.



Páginas 8 y 9
MENOPAUSIA Y SALUD LABORAL.



Página 10
SINIESTRALIDAD LABORAL EN EXTREMADURA.



Página 11
LEGISLACIÓN.

EDITORIAL

“28 Abril. Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo”

El 28 de abril, con motivo del Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, es imprescindible centrar nuestra mirada en las condiciones laborales de las personas trabajadoras de Extremadura, una comunidad autónoma con una gran diversidad de sectores productivos, pero también con retos significativos en términos de seguridad laboral. Desde UGT Extremadura, aprovechamos esta fecha para poner sobre la mesa las demandas más urgentes en materia de prevención de riesgos laborales en nuestra región, donde aún persisten graves carencias en la protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras y trabajadores.

Las cifras de accidentes laborales y enfermedades profesionales en Extremadura siguen siendo preocupantes. Según los últimos datos disponibles, continúan persistiendo altos niveles de siniestralidad, especialmente en sectores como la construcción, la agricultura, la industria alimentaria, la metalurgia y el transporte. En muchos de estos sectores, las personas trabajadoras se enfrentan a riesgos evitables que no se abordan adecuadamente, a pesar de las normativas existentes.

Desde UGT, hacemos un llamamiento a las administraciones públicas y a las empresas de Extremadura para que asuman la responsabilidad de velar por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de nuestra región. Es especialmente urgente que las pequeñas y medianas empresas, que predominan en nuestra región, mejoren la implementación de medidas preventivas. La escasa inversión en recursos humanos y técnicos dedicados a la seguridad laboral es un obstáculo que no podemos permitirnos, pues esta carencia afecta directamente a la salud de trabajadores y trabajadoras. La falta de formación específica y la escasa aplicación de protocolos de seguridad agravan una situación que, en muchos casos, podría haberse evitado con una mayor inversión en salud laboral.

En este contexto, UGT Extremadura sigue trabajando para que la seguridad y la salud en el trabajo sean una prioridad en todos los sectores productivos de Extremadura. Reivindicamos un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo, que debe ser más efectiva en la identificación de empresas que no cumplen con la legislación laboral en materia de seguridad y salud. También instamos a las administraciones públicas a reforzar los programas de formación continua para los trabajadores y fomentar una cultura de la prevención que proteja tanto la vida como la integridad física de la clase trabajadora.

El Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo es una oportunidad para recordar que la prevención de riesgos laborales debe ser una prioridad todos los días. La seguridad laboral no es negociable, y su protección es un derecho fundamental que no debe ser vulnerado.

M^a José Ladera Baena
S^a Salud Laboral y Políticas Sociales.

Riesgo Cero

Boletín de Salud Laboral de UGT Extremadura

Edita

UGT Extremadura
Secretaría de Igualdad, Política Social y Salud Laboral.

Depósito Legal

CC-204-2002

Financia

Junta de Extremadura.
Consejería de Hacienda y Administración Pública.

UGT Extremadura

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



Organización
Internacional
del Trabajo

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Cada 28 de abril, la Organización Internacional del Trabajo conmemora el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, centrándose en un tema oportuno relacionado con esta materia.

La seguridad y la salud en el trabajo es un tema crucial en la vida de los trabajadores y las empresas. A través de esta celebración, se busca destacar la magnitud del problema y demostrar que una cultura de prevención y concientización puede contribuir significativamente a reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo.

El Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2025 se centrará en los impactos de la digitalización y la inteligencia artificial (IA) en la seguridad y salud de los trabajadores.

Este tema examinará varias nuevas tecnologías desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo:

- Robots avanzados.
- Inteligencia artificial (IA) y aprendizaje automático.
- Exoesqueletos.
- Vehículos aéreos no tripulados (UAV).
- Internet de las cosas (IoT).
- Realidad virtual y aumentada.

La campaña también destacará nuevas prácticas laborales, como la automatización de tareas, el análisis de grandes datos, los sistemas digitales inteligentes y la gestión de trabajadores a través de la IA.

Las nuevas tecnologías también han dado lugar a nuevos tipos de trabajo, como el trabajo en plataformas digitales y el trabajo remoto/híbrido/teletrabajo, que serán examinados en mayor profundidad.

La OIT publicará un informe y otros materiales promocionales que examinen estos temas críticos, analizando cómo la transformación digital del trabajo puede apoyar entornos de trabajo seguros y saludables, y qué están haciendo ya los gobiernos, empleadores, trabajadores y otras partes interesadas para responder a estos desafíos emergentes.

El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo es una oportunidad para reflexionar sobre la importancia de garantizar entornos laborales seguros y saludables para todos. Cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar en la promoción de una cultura de prevención y concientización. ¡Únete a UGT en la celebración de este día y hagamos juntos un esfuerzo para mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo!

Desde UGT Extremadura animamos a toda la clase trabajadora y a la ciudadanía en general a sumarse y colaborar con los actos que se desarrollarán este año por la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2025

JUBILACIÓN ANTICIPADA POR RAZÓN DEL GRUPO 0 ACTIVIDAD PROFESIONAL - COEFICIENTES REDUCTORES EDAD JUBILACIÓN POR TRABAJOS EN EL SECTOR MINERO

Desde UGT Extremadura, a través de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) trabajamos para el reconocimiento de estos coeficientes reductores por el Organismo competente para las personas trabajadoras de canteras, graveras, areneras y resto de establecimientos, que estén dentro de la cuadrícula minera extremeña.

Según la normativa actual de aplicación, podrá reconocerse pensión de jubilación, con una edad inferior a la ordinaria exigida en cada momento, a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero (no comprendidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón), mediante la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación, cuando concurren circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad en los términos y condiciones establecidos en la escala aprobada al efecto.

La edad mínima exigida se rebajará en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente que corresponda, de acuerdo con la escala establecida en el anexo al RD 2366/1984, de 26 de diciembre, al período "efectivamente trabajado" en cada una de las categorías o especialidades

establecidas, descontándose todas las faltas al trabajo con excepción de las bajas médicas y las ausencias autorizadas con derecho a retribución.

El período de tiempo en que se reduce la edad de jubilación se considera como cotizado, únicamente, para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora.

Tanto la reducción de edad como el cómputo de ese período a efectos del porcentaje serán de aplicación, aunque la pensión se cause en cualquier otro Régimen distinto al Régimen General.

Cuando la jubilación afecte a trabajadores que se encuentren realizando "simultáneamente" otra/s actividad/es que den lugar a su inclusión en algún otro Régimen de la Seguridad Social, supuestos de pluriactividad, la reducción sólo se aplicará a efectos de la edad.

Los coeficientes habitualmente reconocidos en las actividades vinculadas a UGT-FICA en Extremadura son; **0,05 - 0,10 y 0,15** en función de las distintas categorías profesionales, funciones y exposición, todo en relación a explotaciones a cielo abierto.

Como ejemplo, una persona que haya trabajado durante 30 años en una actividad donde se le reconozcan coeficientes reductores, y en este caso sean del 0,10. Multiplicaríamos los años de trabajo por el coeficiente y nos resultaría el tiempo de anticipación en su edad de jubilación ordinaria, manteniendo el 100% de su derecho. (30 años x 0,10 = 3 años de reducción en su edad de jubilación ordinaria).

La solicitud de reconocimiento de coeficientes reductores se realiza ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS). Dicha solicitud se tramita desde UGT, siendo necesario aportar los siguientes datos:

- * De la Empresa (nombre, dirección, CIF, número de cuenta de cotización).
- * Dirección de aquellos centros de trabajo activos de dicha empresa, susceptibles de reconocimiento de coeficientes, con expresión clara de su ubicación.
- * Número de trabajadores, categorías y funciones que desempeñan.

En cuanto al proceso jubilación y coeficientes reductores, es conveniente como afectado, antes de iniciar la solicitud de jubilación ante la Seguridad Social, hacer una consulta también ante la Seguridad Social del periodo de bonificación que corresponde al trabajador por los coeficientes asignados.



La COP29 es la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que tuvo lugar en Bakú (Azerbaiyán) del 11 al 22 de noviembre de 2024.

Las COP se celebran todos los años y son el único foro multilateral de toma de decisiones sobre cambio climático que reúne a casi todos los países.

En pocas palabras, la COP es donde el mundo se reúne para acordar las medidas necesarias para hacer frente a la crisis climática, como limitar el aumento de la temperatura global a menos de 1,5°C, ayudar a las comunidades vulnerables a adaptarse a los efectos del cambio climático y lograr emisiones netas cero para 2050.

La COP29 reunió a líderes mundiales, negociadoras y negociadores de los Estados miembros de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático para impulsar el progreso mundial, con líderes empresariales, jóvenes, científicos, Pueblos Indígenas y la sociedad civil compartiendo ideas y mejores prácticas para fortalecer la acción climática mundial, colectiva e inclusiva.

Entre las principales **prioridades** de la COP29 se encontraban la consecución de un nuevo objetivo en materia de financiación climática, la garantía de que todos los países dispongan de los medios necesarios para adoptar medidas climáticas mucho más contundentes, la reducción drástica de las emisiones de gases de efecto invernadero y la construcción de comunidades resilientes.

La COP29 representó una oportunidad decisiva para avanzar en el Nuevo Objetivo Colectivo Cuantificado (NCQG) sobre la financiación climática,

donde UGT y la CSI (Confederación Sindical Internacional) insisten en que se debe proporcionar de forma urgente la financiación climática necesaria para invertir en la transición justa.

UGT y la CSI han defendido la implantación plena del Programa de Trabajo para una Transición Justa, aprobado en la COP28, para asegurar que las políticas climáticas consideren las necesidades de las personas trabajadoras. Este programa establece que derechos como la **salud**, la **seguridad laboral**, la **libertad sindical** y la **negociación colectiva** sean la base de cualquier transición climática, mediante procesos sólidos de diálogo social que involucren a las personas trabajadoras en todas las fases de la transición hacia una economía verde.

#COP29

Hay que garantizar **empleos dignos, seguridad laboral, formación y desarrollo de aptitudes** dentro de las medidas de adaptación, así como la protección social para todas las personas trabajadoras afectadas por el calentamiento global y las políticas climáticas.

UGT promovió en Bakú que el **diálogo social** permita la voz de todas las partes interesadas, fortaleciendo su compromiso en la lucha contra el cambio climático.

Desde UGT, expresamos nuestra profunda preocupación ante los resultados de la COP29 celebrada en Bakú, ya que el acuerdo alcanzado resulta insuficiente frente a la urgencia de la crisis climática y la necesidad de una transición justa para las personas trabajadoras.

Desde Bakú, UGT y el movimiento sindical internacional han defendido que la transición justa debe ser el eje central de las políticas climáticas. Es imprescindible que se incorporen programas financieros robustos para la creación de empleos verdes de calidad y para apoyar a las personas trabajadoras de los sectores afectados tanto por la mitigación como por la adaptación al cambio climático. Además, es fundamental contar con garantías de diálogo social efectivo con los sindicatos en cada etapa del proceso.

Sin estas medidas, el impacto sobre las personas trabajadoras y las comunidades más vulnerables continuará siendo desproporcionado, perpetuando desigualdades y conflictos sociales. A pesar de los llamamientos y presiones de las organizaciones sociales, la financiación climática comprometida sigue siendo insuficiente, particularmente para el Sur Global, que son los que sufren más las devastadoras consecuencias del cambio climático.

Desde UGT exigimos que se sitúe el concepto de transición justa y los derechos laborales en el centro de las políticas climáticas, tanto a nivel internacional como nacional. La única fórmula exitosa es alcanzar una acción climática ambiciosa que proteja los empleos y los medios de vida de los trabajadores y las trabajadoras. Es necesario que la justicia social y climática sean pilares inseparables en la lucha contra el cambio climático. El sindicato continuará luchando con más fuerza si cabe para garantizar que la transición ecológica sea justa, inclusiva y respetuosa con las personas, con los derechos laborales y con el planeta.



COP29
Baku
Azerbaijan



EL SECTOR TEXTIL Y EL CAMBIO CLIMÁTICO

El consumo energético mundial se encuentra en constante crecimiento, impulsado por el desarrollo económico y el aumento de la población. Esta creciente demanda energética plantea desafíos en cuestión de uso de recursos naturales y de lucha contra el cambio climático. En este contexto, la eficiencia energética aparece como una estrategia fundamental para optimizar el uso de la energía y garantizar un futuro más sostenible.

La actual crisis energética, agravada por la inestabilidad geopolítica, la escasez de recursos y los efectos de la pandemia, ha demostrado la necesidad de reducir el consumo energético en todos los sectores.

En España, como en la UE en su conjunto, esta crisis ha sido especialmente grave debido a su alta dependencia de las importaciones de energía, sobre todo de gas natural y petróleo.

La situación ha llevado a un aumento histórico en los precios de la electricidad y del gas, impactando tanto a los hogares como a las industrias.

Para hacer frente a la situación, desde la UE se han llevado a cabo iniciativas interesantes como la excepción ibérica (el "tope del gas") o ciertas ayudas directas. Pero estas soluciones de urgencia son temporales y no abordan los problemas de fondo ni tienen en cuenta como debería la perspectiva social.

El **sector textil** es una de las industrias más significativas a nivel global, no solo por su volumen de producción, sino también por su impacto económico y social. La moda rápida, caracterizada por la producción masiva de ropa a precios muy bajos y colecciones de moda que se actualizan cada tres semanas, han incrementado muchísimo tanto la cantidad de ropa producida como la desechada, generando profundas consecuencias ambientales y sociales.

La producción textil genera varios problemas ambientales clave, resaltando como principales 2 de ellos:

1. PRODUCCIÓN

La producción de textiles, especialmente de algodón, consume cantidades masivas de agua. Por ejemplo, producir una sola camiseta de algodón puede requerir hasta 2.700 litros de agua. Este uso intensivo contribuye significativamente a la escasez de recursos hídricos en muchas regiones. En 2020, la producción textil global requirió aproximadamente 93 mil millones de metros cúbicos de agua, equivalente al 4% del uso total, de agua dulce disponible a nivel mundial.

- **Contaminación del Agua:** Aproximadamente el 20% de la contaminación mundial de agua potable proviene de la producción textil, debido a los tintes y productos químicos utilizados.
- **Emisiones de CO2:** Según datos de Naciones Unidas, la moda es responsable de entre el 2% y el 8% de las emisiones de gases de efecto invernadero en el mundo, equivalente a las emisiones combinadas de Francia, Alemania y el Reino Unido.
- **Microplásticos:** La producción textil y el lavado de materiales sintéticos liberan microplásticos que contaminan los océanos y afectan la vida marina.



2. RESIDUOS

La mayoría de ropa desechada no se gestiona adecuadamente y termina en vertederos, donde puede tardar cientos de años en descomponerse, o se incinera, liberando gases tóxicos y contribuyendo al cambio climático.

De hecho, menos del 1% de la ropa usada se recicla para convertirse en nuevas prendas.



En resumen, la problemática ambiental se entrelaza con las condiciones sociales en la industria textil, especialmente en países con marcos legales más débiles, donde las condiciones laborales son bastante más precarias.

Las mujeres, que constituyen la mayoría de la fuerza laboral, se enfrentan a una discriminación y explotación aún más profunda, con bajos salarios, jornadas extensas y entornos peligrosos. A estos problemas se suman una brecha salarial de género significativa, acoso laboral y sexual, y falta de acceso a mecanismos de protección y justicia laboral efectivos.

Desde UGT, queremos reivindicar una mejora en todas estas condiciones y por supuesto eliminar la brecha salarial que aún existe.



MENOPAUSIA Y TRABAJO.

La sociedad se encuentra cada vez más sensibilizada en la existencia de las brechas de género y en la necesidad de eliminarlas. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023 - 2027, cuenta en uno de sus

objetivos con introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

La salud femenina, y en concreto la que afecta a todos los temas relacionados con la menstruación, por sus posibles efectos adversos, así como la etapa de la menopausia resultan siendo un tabú en las empresas y en los centros de trabajo, negando la evidencia de las reacciones que tienen estas cuestiones sobre la salud física y mental de las mujeres.

La OMS define menopausia como "el cese permanente de la menstruación, determinada de manera retrospectiva, después de 12 meses consecutivos de falta de la regla, sin causas patológicas."

La mayoría de las mujeres pasan por este proceso entre los **44 y 55** años. Por este motivo, durante parte de su vida laboral pueden necesitar adaptaciones en el entorno laboral que permitan desarrollar su actividad sin perjudicar a su salud.

Poco a poco, se avanza hacia una negociación colectiva con perspectiva de género, sin embargo, se sigue olvidando de los ya mencionados cambios hormonales que sufren las mujeres con el paso de los años.

Según datos de la OMS, la población mundial de mujeres premenopáusicas va en aumento. En 2021, las mujeres de edad igual o superior a 50 años representaban el 26% de toda la población femenina mundial, mientras que diez años antes esta proporción solo alcanzaba el 22%. Además, actualmente, la vida de las mujeres se ha alargado.

EL 88% DE LAS MUJERES PRESENTAN SÍNTOMAS.

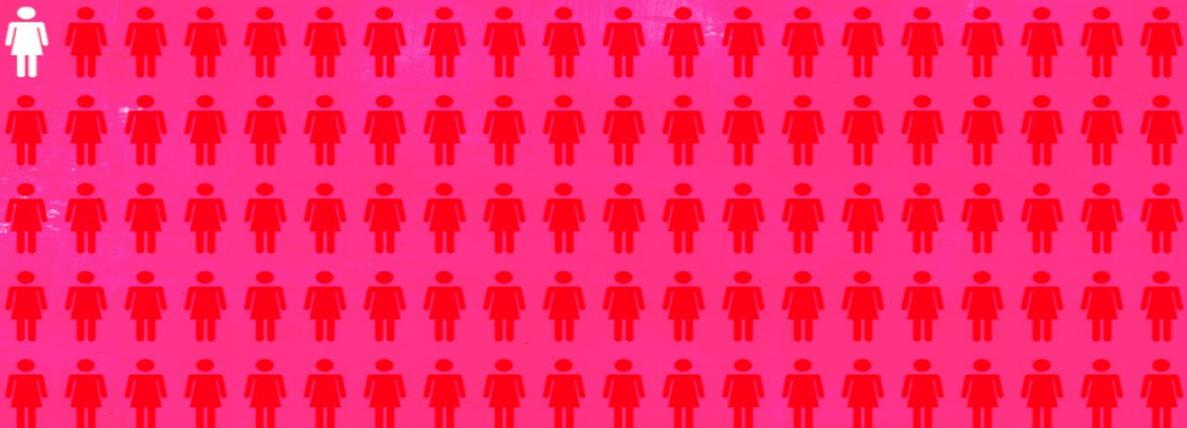
EL 25% PADECEN SÍNTOMAS SEVEROS.

Según datos de la EPA del cuarto trimestre de 2024, el **46,4%** de las personas ocupadas en España son mujeres. Si todas ellas van a experimentar a lo largo de su vida una transición fisiológica normal como es la menopausia, conviene conocer en profundidad al menos en qué

consiste, qué síntomas van a padecer, cómo pueden afectar a su vida profesional y sobre todo, qué se puede hacer para que las condiciones de trabajo no perjudiquen a las mujeres durante esta etapa y se puedan establecer medidas preventivas que mejoren su seguridad y salud en el entorno laboral.

LAS MUJERES CON SÍNTOMAS SON 8 VECES MÁS PROPENSAS A REPORTAR PROBLEMAS CON CAPACIDAD PARA TRABAJAR.

1 de cada 100 mujeres
sufre **menopausia prematura**



Los síntomas más frecuentes asociados a la menopausia descritos por la OMS son:

FÍSICOS:

- Sofocos y sudores nocturnos.
- Cambios en la regularidad y el flujo del ciclo menstrual, que culminan con el cese de la menstruación.
- Sequedad vaginal, dolor durante las relaciones sexuales...
- Problemas cardiovasculares
- Dificultad para dormir/insomnio.
- Dolores articulares.
- Osteoporosis.

PSICOLÓGICOS:

- Cambios en el estado de ánimo, depresión y/o ansiedad.
- Dificultad para concentrarse.
- Pérdida de memoria.
- Cansancio.
- Irritabilidad y ansiedad.

Los síntomas descritos pueden hacer que en determinados momentos las mujeres puedan necesitar una adaptación de su puesto de trabajo que le permita desarrollar su actividad de forma que no perjudique su salud. Este supuesto estaría respaldado por el **art. 15 de la LPRL sobre principios de la acción preventiva**. En concreto establece que el empresario debe adaptar el trabajo a la persona.

Se deberá tener en cuenta por un lado la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo, los resultados de la vigilancia de la salud y otras cuestiones determinadas en cada caso.

Es importante recordar la importancia de diseñar protocolos y procedimientos de vigilancia de la salud incorporando la perspectiva de género. A través de los responsables de los reconocimientos médicos pueden también incorporar recomendaciones o condicionar la aptitud para el trabajo en función de los síntomas o necesidades que tenga la trabajadora si fuera necesario.

Los planes de Igualdad también pueden recoger o poner el foco en estas y otras cuestiones de seguridad y salud laboral que hasta ahora se han tratado de una forma transversal.

Debemos seguir recordando la obligatoriedad de realizar evaluaciones de riesgos, incluidas las de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta que los mismos factores pueden generar riesgos y daños distintos a hombres y mujeres.

PROPUESTAS DE ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LAS MUJERES CON MENOPAUSIA.

La Sociedad Europea de Menopausia y Andropausia, publicó en 2016 algunas recomendaciones en relación a las condiciones laborales para las mujeres durante la menopausia;

Controlar adecuadamente la temperatura de los centros de trabajo.

Contar con horarios de trabajo flexible.

Garantiza un acceso fácil a los baños.

**Utilizar uniformes o ropa de trabajo especial (con tejidos ligeros y transpirables).
Sensibilización y formación.**

Abordar los riesgos psicosociales.

Implantar políticas, procedimientos y programas específicos sobre la menopausia.

UGT 

Por la **igualdad** y la **salud laboral**



ACCIDENTES DE TRABAJO DECLARADOS EN EXTREMADURA

| ENERO - DICIEMBRE 2024

	BADAJOS	CÁCERES	EXTREMADURA
CON BAJA EN JORNADA	7667	3387	11054
CON BAJA <i>IN ITINERE</i>	662	306	968
SIN BAJA	7824	3887	11711
TOTAL	16153	7580	23733

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| ENERO - DICIEMBRE 2024

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
EN JORNADA	2169	2076	1805	5004
<i>IN ITINERE</i>	80	96	87	705
TOTAL	2249	2172	1892	5706

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| ENERO - DICIEMBRE 2024

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
ACCIDENTES MORTALES	4	4	3	12	23

ENFERMEDADES PROFESIONALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| ENERO - DICIEMBRE 2024

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CON BAJA	7	38	6	40	91
SIN BAJA	1	22	5	30	58

EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN EXTREMADURA

| 2023 / 2024

	ENERO – DICIEMBRE 2023	ENERO – DICIEMBRE 2024
TOTAL ACCIDENTES (Con Baja y Sin Baja)	23.442	23.733
Diferencia		291
%		1,24%

Legislación



Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se amplía la relación de refrigerantes autorizados por el Reglamento de seguridad para instalaciones frigoríficas.

Resolución de 12 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2024.

INSTRUCCIÓN IS-46, de 14 de mayo de 2024, del Consejo de Seguridad Nuclear, sobre seguridad física durante el transporte de materiales nucleares y fuentes radiactivas.

REGLAMENTO (UE) 2024/573 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de febrero de 2024, sobre los gases fluorados de efecto invernadero, por el que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937, y se deroga el Reglamento (UE) nº 517/2014.

Real Decreto 529/2023, de 20 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 506/2013, de 28 de junio, sobre productos fertilizantes.



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

MÉRIDA. C/ La legua, 17 - slaboral@extremadura.ugt.org - Tel. 633 759 762

CÁCERES. C/ Abilio Rodríguez Rosillo, 17, Bajo - slaboral.caceres@extremadura.ugt.org

Tel. 622 514 560

ZAFRA. Avd. Constitución, 6 - slaboral.zafra@extremadura.ugt.org - Tel. 623 286 815



Sonoridad

DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER
TRABAJADORA

2025
UGT 

