

POR UN DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REAL Y EFECTIVO

28 ABRIL 2023
DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD
Y LA SALUD EN EL TRABAJO

BASADA EN HECHOS REALES



#SeguridadySaludTuDerecho

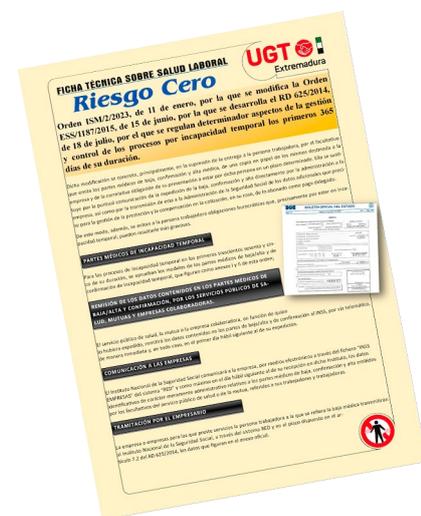
**SENTENCIA
EUROPEA SOBRE
LA CORRECCIÓN
ÓPTICA**

**EL SINDICATO Y LA
EDUCACIÓN
MEDIOAMBIENTAL**

**NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
ADICCIONES**

8 M

**SALUD LABORAL Y
PERSPECTIVA DE
GÉNERO**



BREVES EN PREVENCIÓN



HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

EN ESTADO GRAVE UN PINTOR TRAS PRECIPITARSE DESDE UN PRIMER PISO EN BADAJOZ.

La víctima, de 65 años, ha sido trasladada con trauma craneal al Hospital Universitario.

Diario HOY. Lunes 13 de marzo de 2023

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

DOS TRABAJADORES HERIDOS, UNO DE ELLOS MUY GRAVE, TRAS CAERLES UNA PLACA DE HORMIGÓN.

El accidente ha tenido lugar en la planta Furti, dedicada al sector de los áridos, ubicada en Rincón de Caya.

Diario HOY. Badajoz | 22-03-23 | 16:55 |

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

HERIDO EN CASATEJADA UN HOMBRE DE 37 AÑOS TRAS SUFRIR UN ACCIDENTE LABORAL.

El varón ha sido trasladado al hospital Campo Arañuelo con varias fracturas.

Diario HOY - Talayuela - Miércoles, 22 marzo 2023

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

UNA SENTENCIA RECONOCE COMO ACCIDENTE LABORAL EL SUICIDIO DE UN FUNCIONARIO.

El trabajador llevaba un año de baja por ansiedad y había solicitado un cambio de su puesto de trabajo.

Diario HOY - Economía/Trabajo - Badajoz - Viernes, 17 marzo 2023

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EXTREMADURA CRECEN UN 10% EN LOS PRIMEROS MESES DEL AÑO.

Diario HOY | 26-03-23 |

SUR

UN JUEZ DECLARA ACCIDENTE LABORAL LA CAÍDA DE UN TELETRABAJADOR EN SU CASA.

El Juzgado de lo Social número 3 de Santander admite la demanda del empleado que se cortó con el cristal de una puerta al ir a por agua.

Diario SUR - Lunes, 3 abril 2023

SUMARIO



Página 2

BREVES EN PREVENCIÓN



Página 3

EDITORIAL



Páginas 4 y 5

SENTENCIA EUROPEA SOBRE LA CORRECCIÓN ÓPTICA



Página 6

EL SINDICATO Y LA EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL



Página 7

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ADICCIONES



Página 8

8 M



Página 9

SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO



Página 10

SINIESTRALIDAD LABORAL EN EXTREMADURA



Página 11

LEGISLACIÓN

Riesgo Cero

Boletín de Salud Laboral de UGT Extremadura

Edita

UGT Extremadura

Secretaría de Igualdad, Políticas Sociales 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

EDITORIAL

28 DE ABRIL 2023 "DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO"

Bajo el lema "Por un derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, real y efectivo" UGT Extremadura conmemora el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. Hoy más que nunca es necesario incidir en que las condiciones laborales tienen una enorme influencia sobre la salud de las personas trabajadoras.

En 2022, en nuestra región se produjeron un total de 23.394 accidentes de trabajo, de ellos 24 fueron mortales, de manera que podemos concluir, que cada día se accidentaron 64 personas y perdieron la vida dos personas cada mes, sólo y por el simple hecho de ir a trabajar. Respecto a lo que llevamos de año, concretamente hasta el mes de marzo la siniestralidad laboral en nuestra región ha sufrido un repunte del 1,37%, se han producido 5 accidentes mortales un 150% más que en el mismo periodo del año anterior. Por eso este 28 de abril, desde UGT Extremadura queremos que sea un día también de homenaje a las personas que perdieron la vida o enfermaron como consecuencia de su actividad laboral.

UGT Extremadura entiende que la prevención de riesgos laborales debe de abordarse en los centros de trabajo de una manera real y efectiva, no pueden prevalecer criterios económicos, y la empresa no debe entenderlo como un coste, sino por el contrario como una inversión.

No se puede seguir invisibilizando esta lacra social, por lo que instamos a los gobiernos central y autonómico que la salud laboral sea una prioridad en sus políticas y se aborden desde el diálogo social medidas urgentes para acabar con la siniestralidad laboral, es necesario también que se refuerce la Inspección de Trabajo para que puedan cumplir con su labor de vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, dotándola de más recursos humanos y materiales.

Por último, UGT Extremadura, quiere reconocer y agradecer la labor tan importante que realizan los delegados y delegas de prevención y los comités de seguridad y salud en sus centros de trabajo, haciendo que estos sean más seguros y **Por un Derecho a la Seguridad y la Salud en el Trabajo más Real y Efectivo.**

Mª José Ladera Baena

Sª Igualdad, Políticas Sociales y Salud Laboral

TRABAJOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN: OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE PROPORCIONAR GAFAS GRADUADAS O DISPOSITIVOS ANÁLOGOS.

SENTENCIA TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA ASUNTO C-392/21

El pasado 22 de diciembre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictó sentencia sobre el asunto C- 392/21, TJ c. Inspección General de Inmigración, en la que responde a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Cluj (Rumanía), sobre la interpretación del art. 9 de la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas con visualización.

La Sala concluye que, conforme al art. citado, la empresa debe facilitar dispositivos correctores especiales (gafas graduadas o análogos) si los reconocimientos médicos demuestran que son necesarios, aunque no exista nexo causal entre el trastorno y la actividad desarrollada. Esta obligación se cumple tanto con la entrega directa de las gafas o similares, como con el reembolso de los gastos, pero no con el abono de un complemento salarial de carácter general.

Estamos ante una sentencia de gran relevancia práctica para la salud de las personas trabajadoras. Tal y como indica el legislador comunitario en la Directiva, la seguridad y la salud deben ser especialmente protegidas por los Estados miembros y las empresas. No en vano, indica en su considerando 6 que los empresarios “deben informarse de los progresos técnicos y de los conocimientos científicos en materia de concepción de los puestos de trabajo para poder proceder a las eventuales adaptaciones que sean necesarias, de manera que puedan garantizar un mejor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Además, la creación de esta Directiva se hizo de acuerdo con el mandato contenido en el art. 16.1 y Anexo de la Directiva 89/391/ CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, por ello recibe el nombre de “quinta Directiva específica”. Aunque las directivas son instrumentos utilizados para establecer normas mínimas, existe en el ámbito de la Unión Europea un interés particular por proteger a los trabajadores con trastornos de salud visual o para prevenir éstos.

Es interesante destacar que, “aunque no corresponde al Tribunal de Justicia”, en este supuesto la Sala no se limita a responder a las cuestiones prejudiciales, sino que también indica al juez nacional el cumplimiento por el trabajador de todos los requisitos para que se le reconozca el derecho (apartados 46, 47 y 48).

En el caso de España, la trasposición de la directiva se realizó por el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, siendo también de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Concretamente, el RD 488/1997 determina en su art. 4, referente a la vigilancia de la salud, que el empresario deberá garantizar el “el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de la salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante.

Tal vigilancia deberá realizarse por el personal sanitario competente de conformidad con lo establecido en el citado Real Decreto 488/1997 en tres momentos posibles:

Antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización.

Posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable.

Cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo.

En caso de que fuera prescrito por el médico del reconocimiento, los trabajadores tendrán derecho a las correspondientes revisiones oftalmológicas.

Sobre el coste de las gafas graduadas el apartado 3 del art. literalmente dice:

“El empresario proporcionará gratuitamente a los trabajadores dispositivos correctores especiales para la protección de la vista adecuados al trabajo con el equipo de que se trate, si los resultados de la vigilancia de la salud a que se refieren los apartados anteriores demuestran su necesidad y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales”.

De todo lo anterior, desde UGT consideramos la importancia de esta reciente STJUE en cuanto aclara conceptos y derechos, y lo hace de forma contundente. Sin duda, favorecerá que trabajadoras y trabajadores decidan ejercer un derecho que, la mayoría de veces, ni se planteaban, y que jueces y tribunales tengan más elementos a la hora de interpretar y aplicar estas normas.

En definitiva, un avance importante sobre todo si tenemos en cuenta el coste que tienen los dispositivos correctores, y especialmente si los salarios son precarios, la inflación elevada y las subidas salariales escasas.

Solo falta que la atención sanitaria especializada del Sistema Nacional de la Seguridad Social mejore sustancialmente, de forma que la necesaria revisión oftalmológica no se convierta en una odisea interminable.

En resumen...

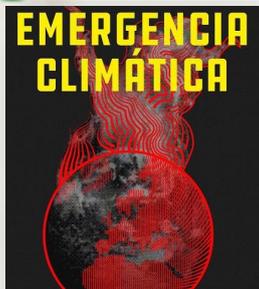
El **artículo 9, apartado 3**, de la Directiva 90/270/CEE debe interpretarse en el sentido de que los «dispositivos correctores especiales» previstos en esta disposición comprenden las gafas graduadas que sirven específicamente para corregir y prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo realizado con un equipo que incluye una pantalla de visualización. Por otro lado, estos «dispositivos correctores especiales» no se circunscriben a los dispositivos utilizados exclusivamente en el ámbito profesional.

El **artículo 9, apartados 3 y 4**, de la Directiva 90/270, debe interpretarse en el sentido de que la obligación del empresario de proporcionar a los trabajadores afectados un dispositivo corrector especial prevista en dicha disposición puede cumplirse, bien mediante la entrega directa de dicho dispositivo por parte del empresario, bien mediante el reembolso de los gastos que el trabajador haya tenido que efectuar, pero no mediante el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general.

Y LA EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL.

La negociación colectiva es esencial para la promoción de la formación y la capacitación de las personas trabajadoras en materia ambiental y para conseguir que la transición ecológica se realice bajo los principios de la transición justa. Por eso, UGT demanda incorporar los aspectos medioambientales en los convenios, mediante cláusulas específicas, y potenciar la creación de la figura del **Delegado o Delegada de Medio Ambiente y de los Comités de Medio Ambiente**.

La lucha contra la **emergencia climática**, la pérdida de biodiversidad, la contaminación y la generación de residuos, además de tener un fuerte impacto en nuestra sociedad, van a transformar profundamente el mercado laboral en los próximos años. Ello requiere impulsar la formación masiva en materia ambiental y la recualificación de las personas trabajadoras. Esta transición ecológica tiene que aprovecharse como una oportunidad para crear empleos verdes y de calidad en todos los sectores productivos.



Desde UGT, se demanda potenciar la figura del educador o educadora ambiental, avanzando en la profesionalización del sector, en dotarles de una formación sólida con contenidos adecuados y en conseguir el reconocimiento social y laboral que merecen.

El movimiento sindical es fundamental en esta tarea tal y como recogió, en 1992, la Cumbre Mundial de Río de Janeiro que establece que: *“los trabajadores y sus representantes deberían tener derecho a que se les impartiera suficiente capacitación para incrementar su conciencia ambiental, proteger su salud y velar por su seguridad y mejorar su bienestar económico y social. La capacitación debería proporcionarles los conocimientos necesarios para fomentar modos de vida sostenibles y mejorar el medio laboral. Los trabajadores y sus representantes deberían participar en la formulación y ejecución de los programas de capacitación para los trabajadores organizados por los patronos y los gobiernos”*.

Es de vital importancia trabajar por la sensibilización, concienciación y capacitación de las personas trabajadoras en los temas medioambientales que afectan al mundo laboral. Y UGT lo hace desde el convencimiento de que adaptar los puestos de trabajo a los nuevos modelos de producción limpia, economía circular, energías renovables y movilidad sostenible debe ser una responsabilidad compartida que garantizará la supervivencia de los empleos y beneficiará al entorno y, en consecuencia, a toda la ciudadanía.

En su definición sobre Educación Ambiental, las Naciones Unidas nos indica que ésta tiene como objetivos la formación de los individuos para conocer y reconocer las interacciones entre lo que hay de natural y de social en su entorno y para actuar en ese entorno.



Es necesario abordar la temática del cuidado del medio ambiente con la seriedad necesaria para poder revertir los hábitos que causaron daños, hasta la fecha, a nuestro planeta. Es necesario incorporar la idea que con el correr del tiempo y manteniendo comportamientos perjudiciales hacia el ambiente vamos perdiendo la oportunidad de tener una mejor calidad de vida, vamos deteriorando nuestro planeta y a los seres que habitan en él.

Es evidente la necesidad de sensibilización desde cada uno de nosotros, para repensar en qué valores y actitudes, se acoda el cambio cultural que debemos asumir, con respecto a las problemáticas ambientales, y todo ello debe potenciarse a través de los convenios colectivos.

Más allá de la educación tradicional, la educación ambiental relaciona al hombre con su ambiente, con su entorno, incluido el entorno laboral y busca un cambio de actitud, una toma de conciencia sobre la importancia de conservar para el futuro y para mejorar nuestra calidad de vida.

La adopción de una actitud consciente ante el medio que nos rodea, y del cual formamos parte indisoluble, depende en gran medida de la enseñanza y la educación de la niñez y la juventud. Por esta razón, corresponde a la pedagogía y a la escuela desempeñar un papel fundamental en este proceso, y cronológicamente, en etapas de la vida laboral mediante la negociación colectiva.

La educación ambiental es un proceso educativo, integral e interdisciplinario que considera al ambiente como un todo y que busca involucrar a la población en general en la identificación y resolución de problemas a través de la adquisición de conocimientos, valores, actitudes y habilidades, la toma de decisiones y la participación activa y organizada.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ADICCIONES.

UGT, con la financiación de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, ha impulsado una campaña para prevenir las adicciones en el ámbito laboral, con cuatro videos que tienen la finalidad de concienciar y sensibilizar sobre la importancia de trabajar la prevención de adicciones en el ámbito laboral.

La campaña, bajo el lema: **"Frente a las adicciones. Actuamos. +Prevención"**, traslada a la opinión pública los casos de cuatro personas trabajadoras que, debido a sus precarias condiciones de trabajo, marcadas por el encadenamiento de contratos, las horas extras, el estrés, la fatiga, la tensión y, en definitiva, las malas condiciones de trabajo pueden provocar el inicio, mantenimiento y/o recaída en las adicciones.

El objetivo de la campaña es trasladar, de manera clara y directa, la necesidad de actuar desde la prevención en el seno de las empresas frente a una problemática que, tras las sucesivas crisis sociales, económicas y sanitarias que estamos viviendo, se ha visto incrementada.

Por ello, UGT recuerda que ya ha procedido a revisar y actualizar el protocolo de prevención en adicciones y ha elaborado un Plan de Prevención y Acompañamiento en Materia de Adicciones (PAMA) con el fin de que sirva de herramienta para poder abordar la prevención de las adicciones en las empresas y administraciones públicas, a través de la negociación colectiva.

Tal y como establece la OMS, hay que garantizar una actuación integral en materia de adicciones y, desde esta perspectiva, "las adicciones deben ser consideradas un problema de salud de las personas trabajadoras como cualquier otro y no deben generar discriminación alguna".

Las adicciones en el ámbito laboral son un problema que requiere de la actuación de todos los agentes implicados, partiendo de que estamos ante una enfermedad. Este problema se debe atajar actuando siempre desde un enfoque preventivo, no a través de medidas coercitivas y disciplinarias.

Las condiciones de trabajo influyen directamente en el consumo de sustancias, de manera que pueden ser un factor de protección o de riesgo, algo que debemos enlazar con los cambios en el mercado de trabajo derivados del uso de las nuevas tecnologías y formas de organizar el trabajo ya que, algunas de ellas, llevan a la precariedad laboral relacionada con la inseguridad en el trabajo.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras debemos promover y fomentar la implantación de cláusulas en los convenios colectivos para que se acuerden planes preventivos, en los que se considere a la persona trabajadora que consume como una enferma y se la trate como tal.

Unos planes preventivos que se deben orientar sobre cómo afrontar estas situaciones, abordando la problemática desde la prevención hasta la rehabilitación y reinserción del trabajador.

Sin embargo, y a pesar de esta evidencia, todavía son pocas las organizaciones que disponen de buenas prácticas para prevenir el consumo, garantizar asistencia en los estadios precoces de consumo, ayudar a los trabajadores consumidores a abandonar su adicción con programas de rehabilitación y mantener el puesto de trabajo con la reinserción del trabajador y trabajadora.

A través del convenio colectivo es posible establecer cláusulas dirigidas al aseguramiento de la reincorporación al puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras que se acojan a un programa de tratamiento una vez acreditada la recuperación o las excedencias especiales por tratamiento personal de adicciones bajo vigilancia médica.

Es evidente que el enfoque preventivo es mucho más barato que una política curativa, de ahí que desde nuestro sindicato siempre se ponga en valor la **PREVENCIÓN** a grandes rasgos en todo el ámbito laboral.



PREMIOS 8 DE MARZO ISABEL EXPÓSITO AGÚNDEZ

UGT Extremadura celebra la primera edición de los *Premios 8 de marzo Isabel Expósito Agúndez*.

Estos premios se han creado con el fin de reconocer y visibilizar el trabajo y/o la trayectoria personal de personas, entidades, asociaciones y organizaciones en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La secretaria general de UGT Extremadura, Patro Sánchez, ha reafirmado el compromiso de UGT Extremadura en la lucha por la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer. Ha destacado también la importancia de exigir el cumplimiento de los planes de igualdad establecidos por la legislación, y ha

resaltado que todavía existen desigualdades en el ámbito laboral, como el hecho de que los

permisos retribuidos siguen siendo mayoritariamente solicitados por hombres, mientras que los no retribuidos lo son por mujeres.

En primer lugar, se desarrolló la ponencia de la presidenta del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, María Félix Tena

Aragón. En su exposición ofreció una brillante ponencia sobre *"El recorrido histórico de la protección penal de la violencia de género en España y perspectiva de futuro"*. Su intervención fue muy bien recibida por los asistentes, y puso en valor la importancia de seguir luchando por la igualdad de género y la erradicación de la violencia machista en nuestra sociedad. Esta ponencia fue moderada por M^a José Ladera, secretaria de Igualdad, Políticas Sociales y Salud Laboral de UGT Extremadura.

Durante el acto, hubo una emotiva intervención de María Martín, familiar de Isabel Expósito, quien habló sobre la vida y el compromiso de ella con la igualdad de género y la lucha contra la violencia machista. Fue una conmovedora muestra del impacto positivo que Isabel Expósito Agúndez tuvo en su comunidad y en su lucha por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el acto se hizo entrega del **Premio 8 de marzo Isabel Expósito Agúndez** a **Marisa Álvarez Tello**, en reconocimiento a su brillante trayectoria en la lucha por la igualdad de género. UGT Extremadura ha expresado el agradecimiento a Marisa por todo lo que ha hecho por el sindicato y se ha resaltado su compromiso con la igualdad de la mujer en el ámbito sindical. También se ha hecho mención especial a la familia de Isabel Expósito Agúndez, haciendo que el acto fuera muy emotivo.



En la inauguración intervino el alcalde de Mérida, Antonio Rodríguez Osuna, la consejera de Igualdad y Cooperación al Desarrollo de la Junta de Extremadura, Isabel Gil Rosiña, y la secretaria general de UGT Extremadura, Patro Sánchez.





SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las mujeres sufren mayor incidencia de **riesgos psicosociales** de origen

laboral que los hombres, declaran mayores problemas óseos, articulares o musculares, así como dolores de cabeza y fatiga ocular provocados por el trabajo. Su condición más precaria, su doble labor en el trabajo y en el hogar, asumiendo mayoritariamente las tareas de cuidados, e incluso el acoso sexual y comportamientos humillantes que sufren indican la necesidad de abordar la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo una perspectiva de género.

UGT ha elaborado un informe en el que se constata que, en general, la gestión preventiva de los riesgos laborales no se ha dotado de perspectiva de género de manera amplia, sino que únicamente se ha prestado mayor atención a lo relacionado con la protección de la maternidad y lactancia. No se tienen en cuenta las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud, esto repercute en una deficiente gestión de la PRL.

Las estadísticas, relativas a 2021 y a 2022, reflejan que los hombres sufren más accidentes laborales durante la jornada laboral, padecen mayor número de accidentes mortales y ocupan puestos de trabajo en los que están presentes los riesgos físicos o "tradicionales". Sin embargo, las mujeres ocupan trabajos donde se producen más riesgos psicosociales, lo que no tiene un adecuado reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral.

Así, las mujeres presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres, en concreto, la que está asociada a altos niveles de estrés laboral.

Por otra parte, las mujeres que trabajan en contacto directo con clientes de la empresa denuncian altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y bullying, mientras que los hombres denuncian altos niveles de violencia física.

UGT reivindica:

- Un **Plan de Choque contra la siniestralidad laboral**, en el que no falten acciones para mejorar la gestión preventiva de los riesgos psicosociales de origen laboral.
- La creación de una figura similar a la del delegado y delegada de prevención territorial, pero a nivel estatal.
- Dotar a la Inspección de Trabajo de mayores recursos para vigilar el cumplimiento de la normativa en PRL.
- Adaptar la normativa en materia de PRL para dotarla de perspectiva de género.
- Actualizar el listado de enfermedades profesionales, para que sean incluidas las patologías derivadas de los riesgos psicosociales, así como para dotarlo de perspectiva de género.
- Promover la negociación de protocolos contra el acoso, acoso sexual, discriminación o violencia en el entorno laboral en las empresas, junto con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Incluir cláusulas en los convenios colectivos que doten de perspectiva de género a la gestión de riesgos laborales.

ACCIDENTALIDAD LABORAL
EXTREMADURA
ENERO - MARZO 2023

ACCIDENTES DE TRABAJO DECLARADOS EN EXTREMADURA

| ENERO A MARZO 2023

	BADAJOS	CÁCERES	EXTREMADURA
CON BAJA EN JORNADA	1.909	903	2.812
CON BAJA <i>IN ITINERE</i>	138	70	208
SIN BAJA	1.488	961	2.449
TOTAL	3.535	1.934	5.469

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| ENERO A MARZO 2023

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
EN JORNADA	495	483	518	1.316
<i>IN ITINERE</i>	15	21	12	160
TOTAL	510	504	530	1.476

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

ENERO A MARZO 2023

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
ACCIDENTES MORTALES	1	1	1	2	5

ENFERMEDADES PROFESIONALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| ENERO A MARZO 2023

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CON BAJA	0	8	0	6	14
SIN BAJA	1	13	3	10	27

EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN EXTREMADURA

| 2022 / 2023

	ENERO – MARZO 2022	ENERO – MARZO 2023
TOTAL ACCIDENTES (Con Baja y Sin Baja)	5.395	5.469
Diferencia		74 
%		1,37 %

Legislación



ORDEN PCM/285/2023, de 23 de marzo, por la que se modifica, en lo que respecta a exenciones relativas al uso de plomo, el anexo IV del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo por el que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes en el ámbito de la protección civil.

REAL DECRETO 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes .

Resolución de 7 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se proroga para 2023 la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social establecida para 2022 en la Resolución de 29 de abril de 2022.

REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2022/2048 de la Comisión de 24 de octubre de 2022 por el que se aprueba el uso del ácido L-(+)-láctico como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 6 de conformidad con el Reglamento (UE) nº 528/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo



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

UGT



Extremadura

UGT POR LA IGUALDAD

8M

