

Riesgo Cero

Revista de UGT Extremadura sobre Salud Laboral

Invierno 2024 | Nueva etapa - nº 61

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



Trabajos seguros y saludables
en la era digital

#EUhealthyworkplaces



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



3/2016/12/2014

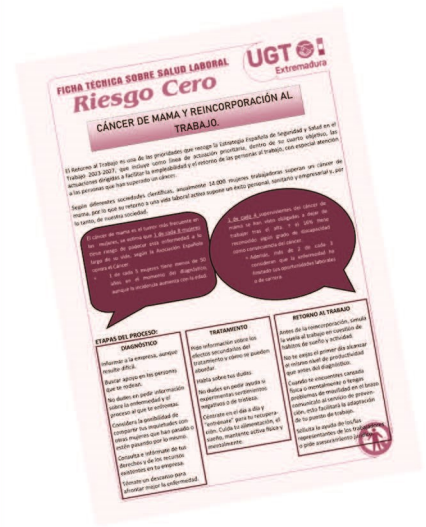
CAMPAÑA TRABAJOS SALUDABLES.

PRL ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

IMPACTOS ECONÓMICOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO.

CAMBIO CLIMÁTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL



BREVES EN PREVENCIÓN



HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

EXTREMADURA REGISTRA EL NÚMERO DE MUERTOS POR ACCIDENTE LABORAL MÁS ALTO EN DOS DÉCADAS.

En lo que va de 2024 han fallecido 23 personas en sus puestos de trabajo; la última un joven de tan solo 24 años.

Diario HOY. Martes 19 de noviembre de 2024.

el Periódico^{Extremadura}

UN EXTREMEÑO DE 27 AÑOS FALLECE AL CAER DEL TEJADO DE UNA NAVE EN MÁLAGA.

Periódico Extremadura | 21-03-24 | 17:10 |

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

UNA TRABAJADORA SUFRE LA AMPUTACIÓN DE VARIAS FALANGES EN UNA CARNICERÍA DE DON BENITO.

La mujer, de 37 años, es trasladada al Hospital Don Benito-Villanueva en estado grave.

Diario HOY | 10-09-24 | 14:09 |

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

UN TRABAJADOR HERIDO CON QUEMADURAS AL EXPLOTAR UN AUTOCLAVE EN UNA FÁBRICA DE LA SIERRA DE GATA.

Ha sido derivado en helicóptero medicalizado hasta el Hospital Universitario de Cáceres.

Diario HOY - Jueves, 14 de noviembre 2024

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

HERIDO UN TRABAJADOR TRAS CAER EN UN FOSO DE CINCO METROS EN CASTUERA.

Ha sido rescatado y trasladado al hospital.

Diario HOY - Lunes 8 de julio de 2024.

HOY
DIARIO DE EXTREMADURA

HERIDO GRAVE UN TRABAJADOR TRAS DESMAYARSE Y SUFRIR UN GOLPE EN LA CABEZA EN BADAJOZ.

El hombre 57 años se encontraba en horario laboral en el concesionario Centrowagen este lunes cuando ha sufrido un desvanecimiento.

Diario HOY | 28-10-24 | 20:25 |

SUMARIO



Página 2
BREVES EN PREVENCIÓN.



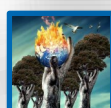
Página 3
EDITORIAL.



Página 4
CAMPAÑA TRABAJOS SALUDABLES.



Página 5
PRL ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.



Página 6
IMPACTOS ECONÓMICOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO.



Página 7
CAMBIO CLIMÁTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.



Páginas 8 y 9
RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL.



Página 10
SINIESTRALIDAD LABORAL EN EXTREMADURA.



Página 11
LEGISLACIÓN.

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

EDITORIAL

“Seguridad y Salud en el Trabajo en la Acción Sindical”

La seguridad y la salud en el trabajo es un pilar esencial para garantizar condiciones laborales dignas y justas. Es un derecho fundamental de las personas trabajadoras, y un elemento clave que contribuye a propiciar entornos laborales seguros, al mismo tiempo que redundando en la promoción del bienestar y la productividad.

UGT tiene un papel crucial en la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo siendo clave en nuestra acción sindical, en el ámbito de la negociación colectiva pero también en el soporte que se da tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los comités de seguridad y salud.

Como sindicato representativo y mayoritario en nuestra región somos actores claves en las mesas de diálogo social. Recientemente, concretamente el pasado 28 de noviembre, tuvo lugar la firma del IX Plan de Actuación para la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales, un documento que nace del consenso de los agentes sociales y económico y que tiene como objetivo reducir las cifras de siniestralidad laboral de nuestra región.

El Plan se alinea con los objetivos que persigue la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 – 2027, negociada también en el ámbito confederal de UGT, en el que se ha incidido en cuestiones como el cáncer de origen laboral y la perspectiva de género dentro de la prevención de riesgos laborales. Con este IX Plan hemos pretendido impulsar la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo promoviendo entornos de trabajo seguros a través de acciones eficaces que permitan generar un punto de inflexión e iniciar de nuevo una senda de reducción paulatina de la siniestralidad laboral.

UGT dentro de su acción sindical trabaja para que los centros de trabajos sean más seguros y para erradicar la lacra que supone la siniestralidad laboral. La seguridad y la salud en el trabajo no son negociables: son derechos fundamentales que fortalecen a la clase trabajadora y a la sociedad en su conjunto.

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

CAMPAÑA TRABAJOS SALUDABLES

Las campañas «Trabajos saludables» representan la actividad más emblemática en materia de sensibilización de la Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), y constituyen la principal vía para hacer llegar su mensaje a los lugares de trabajo de toda Europa.

Este año, está incluida en la campaña «Trabajos saludables» 2023-2025, y ayuda a sensibilizar sobre el impacto de las nuevas tecnologías digitales en el trabajo y los lugares de trabajo y los retos y oportunidades asociados a la seguridad y la salud en el trabajo (SST). También proporciona una plataforma para el intercambio de buenas prácticas.



La campaña se realiza en consonancia con el enfoque «visión cero» en lo que se refiere a las muertes relacionadas con el trabajo del Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, así como con los objetivos de la Estrategia Digital Europea, la campaña pretende que la SST se trate en los debates políticos más amplios de la UE y además tiene en cuenta la dimensión de género y las necesidades de grupos específicos de personas trabajadoras expuestas a un mayor riesgo.

La creciente digitalización de la economía y el uso de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo ofrecen oportunidades para las empresas y su personal, incluidas nuevas oportunidades para mejorar la SST:

- La automatización relega a las máquinas tareas repetitivas, intensivas en mano de obra y peligrosas.
- La robótica y la IA apoyan y sustituyen a las personas trabajadoras en entornos de trabajo peligrosos.
- Las tecnologías que mejoran el rendimiento (como los exoesqueletos) facilitan el acceso al mercado laboral de las personas trabajadoras desfavorecidas, como discapacitadas, los migrantes o las que viven en zonas con escasas oportunidades de empleo.
- Una mejor supervisión combinada con macrodatos permite intervenciones más oportunas y eficaces.
- Las personas trabajadoras que pueden trabajar en casa consiguen una mejora del equilibrio entre vida privada y vida laboral, flexibilidad y autonomía.

Los cinco ámbitos prioritarios que estructuran la campaña son:

- El trabajo en plataformas digitales.
- Robótica avanzada e inteligencia artificial.
- El trabajo a distancia.
- Sistemas digitales inteligentes.
- La gestión de las personas trabajadoras mediante inteligencia artificial.



También existen retos y riesgos para la salud y la seguridad derivados de la aplicación de tecnologías digitales en el lugar de trabajo, como pueden ser la pérdida de autonomía, aumento de la carga de trabajo y presión para lograr un determinado nivel de rendimiento, aislamiento del personal, movilidad, flexibilidad, disponibilidad y difuminación de los límites entre la vida laboral y la vida privada, entre otros riesgos.

Por todo esto, es importante ir más allá de los bits y los bytes y situar a las personas en el centro del espacio de trabajo digital. Es esencial que todos trabajen juntos para prevenir los riesgos en el lugar de trabajo relacionados con la digitalización; empresa, personal directivo y personas trabajadoras.

¿CÓMO PODEMOS PREVENIR Y GESTIONAR LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA DIGITALIZACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO?

- Adoptando un enfoque centrado en el ser humano y de control humano.
- Garantizando la igualdad de acceso a la información por todas las partes (empresa, personal directivo, trabajadores, RLT)
- Consultando a las personas trabajadoras y a sus representantes y conseguir que participen en la toma de decisiones.



- Manteniendo la transparencia sobre el funcionamiento de las herramientas digitales, ventajas e inconvenientes.
- Fomentando un enfoque holístico en la evaluación de las tecnologías digitales y sus efectos sobre las personas trabajadoras.

PRL ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores lamenta profundamente las pérdidas humanas provocadas por el paso de la DANA el pasado 29 de octubre. Este dañino fenómeno meteorológico ha afectado notablemente a la zona este y sur de la península, provocando inundaciones, cortes de carreteras y transportes, además de graves destrozos materiales, dejando aun a día de hoy una terrible cifra de muertes aun sin cerrar, pues todavía quedan personas desaparecidas.



Frente a esta grave situación, desde UGT recordamos que las empresas deben proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras según el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la grave situación como en la que se encontraron muchas localidades de nuestra geografía, las empresas deben tomar la iniciativa y, si acudir al trabajo supone un riesgo por el estado de las carreteras, por ejemplo, hay que recurrir al teletrabajo, si la actividad lo permite, o indicar a las plantillas de trabajadores que no acudan a su puesto de trabajo para evitar accidentes laborales. Si la empresa no toma estas medidas y la asistencia al lugar de trabajo resulta peligrosa debido a las consecuencias de fenómenos meteorológicos adversos, las personas trabajadoras deben avisar de su ausencia justificando esta imposibilidad.

También es importante recordar que el art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge el **riesgo grave o inminente**, esto da derecho a las personas trabajadoras a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. En estos casos, la empresa tiene la obligación de informar a todas las personas trabajadoras de dicho riesgo y de las medidas de protección que se deban adoptar. Además, la empresa deberá dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.



Si la empresa no adopta o no permite la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las y los trabajadores y existiera un riesgo grave e inminente, los representantes legales de estos podrán acordar la paralización de la actividad. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral. Además, las personas trabajadoras o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Desde UGT insistimos que las empresas tienen la obligación de realizar la evaluación de los riesgos laborales relacionados con la exposición a fenómenos meteorológicos adversos, en la que deberán tenerse en cuenta las características de la tarea y las características personales y el estado biológico conocido de la persona trabajadora. Además, deben adoptar las medidas preventivas que se deriven de los resultados de la evaluación de riesgos.

Para aquellos casos en los que no se pueda garantizar la debida protección de la persona trabajadora, se prohíbe el desarrollo de determinadas tareas durante las horas del día en las que se den fenómenos meteorológicos adversos. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida. Para los casos de avisos meteorológicos de nivel naranja o rojo y cuando las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, se hace obligatorio para las empresas, adaptar las condiciones de trabajo, incluyendo la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada.

Obligar a las personas trabajadoras a asistir a su puesto de trabajo en esta grave situación puede tener consecuencias para las empresas. Si, por ejemplo, una persona trabajadora sufriera un accidente in itinere en el trayecto de ida o vuelta a su puesto, la empresa se enfrentaría a distintas responsabilidades por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluso pudiendo llegar a acarrear responsabilidades penales.

Desde UGT recordamos que, si la persona trabajadora no asistiera a su puesto, deberá avisar a la empresa y justificar y probar la imposibilidad de acudir por el corte de carreteras, por ejemplo. Si la ausencia es justificada, la empresa no podrá sancionar a la persona trabajadora y si finalmente la empresa sanciona a esta persona, podrá recurrirlo ante los tribunales.

Una situación de riesgo grave e inminente obliga a una actuación inmediata para reducir o eliminar el riesgo o, caso de no ser posible, detener la actividad que pueda verse afectada.



IMPACTOS ECONÓMICOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO.



El cambio climático es un fenómeno que, tradicionalmente, ha sido abordado desde una perspectiva ambiental, enfocándose en desastres naturales, pérdida de biodiversidad y otros efectos sobre el ecosistema. Sin embargo, en los últimos años, ha quedado claro que sus impactos no se limitan a lo ambiental.

Las consecuencias sociales y económicas son igual de profundas y urgentes. Al igual que la pandemia de COVID-19 no solo provocó una crisis sanitaria, sino que también desencadenó una crisis económica global, el cambio climático plantea desafíos similares. Es imprescindible que se tomen medidas para comprender y mitigar los efectos económicos del cambio climático antes de que se agraven las consecuencias para la sociedad.

Las repercusiones económicas del cambio climático son amplias y complicadas, impactando casi todos los sectores de la economía.

El Foro Económico Mundial (WEF), en su informe anual sobre riesgos globales, destaca que los principales peligros que enfrentará el mundo en la próxima década están íntimamente ligados al cambio climático. Estos riesgos no solo incluyen eventos meteorológicos extremos, como huracanes, inundaciones y sequías, sino también una serie de efectos indirectos que repercuten en la estabilidad económica global.

El Consejo Económico y Social (CES) de España ha subrayado la importancia de abordar la crisis climática desde un enfoque económico. Según el CES, el cambio climático ya está comenzando a afectar negativamente a la economía española, y estos impactos solo se intensificarán si no se toman medidas adecuadas.

Además de los impactos en cada sector, las cifras económicas generales también muestran lo grandes que son los problemas

que el cambio climático trae para la economía en su conjunto.

PIB: Se proyecta una disminución del 1,3%, lo que indica una disminución de la actividad económica debido a eventos climáticos extremos que afectan la producción y el empleo.

Inflación: Se espera un aumento del 1,5%, impulsado por la escasez de bienes básicos y los costes de adaptación a las nuevas condiciones climáticas.

Precios de la vivienda: Se prevé una caída del 4,2%, especialmente en zonas vulnerables a desastres naturales, lo que podría afectar la riqueza de las familias y la estabilidad financiera.

Las repercusiones económicas del cambio climático son profundas y, si no se abordan adecuadamente, de forma anticipada y con diálogo y participación, pueden llevar a una crisis económica prolongada con consecuencias a largo plazo para toda la sociedad.

Según el WEF, la desinformación se ha convertido en el principal riesgo a nivel mundial para los próximos dos años. Este fenó-

meno es especialmente preocupante cuando se trata de temas críticos como el cambio climático, donde la precisión y la claridad de la información son esenciales para tomar decisiones informadas.

La desinformación sobre el cambio climático, a menudo impulsada por intereses económicos o políticos, distorsiona las percepciones públicas y políticas, sembrando dudas sobre la realidad del cambio climático y la urgencia de abordarlo.

Esta distorsión no solo debilita el consenso científico, sino que también reduce la presión sobre los gobiernos y las corporaciones para implementar las políticas ambientales necesarias.

Además, la desinformación contribuye a la polarización social, creando divisiones entre quienes reconocen la gravedad del cambio climático y quienes lo niegan o minimizan.

Esto dificulta que haya una unidad necesaria para abordar los desafíos climáticos, lo que a su vez obstaculiza la creación de políticas consistentes, ágiles, ampliamente apoyadas y eficientes.

CAMBIO CLIMÁTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.



A lo largo de la historia, la explotación de los recursos naturales ha estado vinculada a la explotación y opresión de las mujeres en diversas sociedades.

Tanto la naturaleza como las mujeres han sido vistas tradicionalmente como recursos disponibles para ser utilizados según las necesidades y deseos de quienes ostentan el poder.

Hay numerosas acciones y desafíos por los cuales ser mujer representa un reto adicional en el contexto del cambio climático. Pueden citarse algunos de ellos como podrían ser:

Impacto de la salud: Las mujeres son especialmente susceptibles a los efectos de los tóxicos y la contaminación ambiental debido a factores biológicos y hormonales. De media, las mujeres tienen un mayor porcentaje de grasa corporal que los hombres, lo que aumenta la acumulación de contaminantes como los disruptores endocrinos, en el tejido graso. Estos compuestos químicos, presentes en productos cotidianos como plásticos, pesticidas y cosméticos, pueden interferir con el sistema hormonal del cuerpo. Los disruptores endocrinos imitan o bloquean hormonas naturales, como el estrógeno, que regula procesos esenciales en el cuerpo femenino, incluyendo el ciclo menstrual, la reproducción y la salud ósea. La alteración del equilibrio hormonal por estos químicos puede tener graves consecuencias para la salud. Por ejemplo, la exposición a estos tóxicos se ha asociado con un mayor riesgo de endometriosis y también con un incremento en el riesgo de cáncer de mama debido a la estimulación anormal del crecimiento celular.

Aumento de la carga de trabajo. Realidad del sur global: En muchas comunidades rurales del sur global, el aumento de la carga de trabajo de las mujeres debido a los impactos del cambio climático es preocupante. Ellas son las encargadas principales de recolectar agua y leña para sus hogares. A medida que la deforestación y el cambio climático avanzan, las fuentes de agua y leña se vuelven cada vez más escasas, lo que las obliga a recorrer distancias mayores y a invertir más tiempo y esfuerzo en estas actividades. Este aumento en la carga de trabajo, por supuesto no remunerado, afecta negativamente su salud, limita el tiempo disponible para su educación y el trabajo, e incrementa las desigualdades de género.

Riesgos de violencia, refugiadas climáticas: Cuando un terreno queda desolado por un incendio, enfrenta escasez de agua, se agota la pesca o los campos dejan de ser productivos, las personas se ven obligadas a migrar en calidad de "refugiadas climáticas". Esta condición no afecta a las personas por igual; las mujeres tienen riesgos añadidos. Son ellas, que frecuentemente asumen la responsabilidad del cuidado de personas mayores y de hijos, las que deben enfrentar una carga adicional al desplazarse. Por otro lado, durante el desplazamiento las mujeres están expuestas a situaciones de violencia sexual. Las rutas de migración y los campos de refugiados, caracterizados por el hacinamiento y la falta de seguridad, crean un entorno vulnerable. Un claro ejemplo de la exposición al riesgo que enfrentan se evidencia en la efectividad de una medida tan sencilla como la instalación de luces en los caminos hacia los aseos.

Además, las responsabilidades de cuidado que asumen las mujeres a menudo les limitan el acceso a recursos como el aprendizaje de nuevos idiomas. Esto las hace más propensas a ser engañadas o abusadas y dificulta su acceso a oportunidades laborales y a la independencia económica.

La integración de la perspectiva de género en las políticas climáticas no solo es una cuestión de justicia, sino también una estrategia clave para desarrollar políticas más efectivas y sostenibles. La participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre políticas climáticas contribuye a la creación de programas más inclusivos y adaptados.

La **Organización Mundial de la Salud** (OMS), define salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Así mismo, define **salud mental** como «un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus capacidades, puede enfrentarse a las exigencias normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de contribuir a su comunidad», y las **enfermedades mentales** como «los problemas psíquicos y la tensión emocional, las disfunciones asociadas con los síntomas de angustia y los trastornos psíquicos diagnosticables, como la esquizofrenia y la depresión».

La actual Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, es la hoja de ruta que marca las políticas en dicha materia en nuestro país. Y más, en un contexto como el actual, donde la siniestralidad laboral está disparada.

Es de vital importancia contar con un marco en el que quede reflejada la colaboración entre las administraciones públicas tanto del Estado como de las CCAA y los interlocutores sociales.

El trabajo es uno de los ámbitos que en mayor medida afecta la salud física y mental de las personas y en los momentos actuales, en los que el trabajo ha sufrido y está sufriendo cambios continuos y sustanciales, esa afectación puede dar lugar a importantes problemas de salud.

Algo que confirman los datos, puesto que en España el 34% de la población padece algún problema de salud mental y un 48% de las personas trabajadoras de nuestro país declara estar expuestas a una gran presión de tiempo o sobrecarga de trabajo. Desde UGT se estima que en 2024 se van a superar las más de 600.000 bajas por problemas de salud mental que se registraron el 2023, según ha afirmado en unas declaraciones la Secretaria de Salud Laboral de UGT, Ana García de la Torre en una rueda de prensa el pasado mes de octubre.

Se detecta que hay una falta de cumplimiento de la legislación preventiva por parte de las empresas y que parece que los riesgos psicosociales de origen laboral se perciben como menos evidentes y peligrosos que los riesgos físicos.

Es por ello que UGT considera que es necesario actualizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y adaptarla a las nuevas realidades del trabajo, introduciendo las evaluaciones y las medidas preventivas relacionadas con los riesgos psicosociales y organizativos y los riesgos de digitalización en la empresa. Es preciso también actualizar el listado de enfermedades profesionales e incluir patologías derivadas de la exposición a riesgos psicosociales de origen laboral.

Además, es fundamental elaborar una nueva normativa con el objetivo de proteger la salud mental de las personas trabajadoras. También es urgente realizar una actualización del listado de enfermedades profesionales para que sean incluidas las enfermedades mentales vinculadas al trabajo.

UGT denuncia que las patologías que padecen las personas trabajadoras derivadas de la incorrecta gestión de los riesgos psicosociales de origen laboral apenas se reconocen como contingencia de origen profesional.



REIVINDICACIONES DE UGT PARA MEJORAR LA SALUD



Elaboración de una Directiva comunitaria dirigida a regular la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas. Además, se debería elaborar una Directiva en la que se garantice el derecho a la desconexión digital.



Hacemos un llamamiento al Gobierno, para que actúe con el objetivo de mejorar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y regule de forma diferenciada, la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas.



Negociación de protocolos contra el estrés laboral, la violencia en el trabajo y el acoso laboral.



Exigimos que se actúe siempre desde



Actualización del listado de enfermedades incluidas las patologías derivadas de



Formación y dotación de herramientas que puedan identificar y saber actualizadas las patologías que pueden afectar a su salud mental en



Un Plan de choque contra la siniestralidad de diálogo social en materia de prevención

LA IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL EN EL ENTORNO LABORAL.

El derecho a la salud física y mental es un derecho humano fundamental, que está ligado a otros derechos fundamentales como el derecho a la dignidad humana y el derecho a la integridad de la persona, incluida la integridad mental.

La importancia de la salud mental, actualmente está siendo debatida tanto a nivel nacional como internacional, poniéndose de manifiesto la influencia del trabajo en la salud mental. Por lo que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo ya no puede separarse de la salud mental. Los riesgos psicosociales de origen laboral, si no son gestionados adecuadamente, pueden llegar a materializarse en daños para las personas trabajadoras.

Es importante tener en cuenta que existen diferencias de género en este asunto, "generalmente las mujeres presentan tasas superiores de depresión, estrés, ansiedad, somatizaciones y trastornos de la alimentación, mientras que los hombres padecen con mayor frecuencia abuso de sustancias y trastornos antisociales."

Según estudios recientes, "el asegurar unas condiciones de empleo adecuadas podría reducir un 60% los casos de mala salud mental de las trabajadoras y un 80% los casos de los trabajadores; la razón no es otra que el trabajo es el causante de estos problemas."

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA EVITAR PROBLEMAS DE SALUD MENTAL.

Hay que tener en cuenta que en función del tamaño de la empresa, tendrá una forma de organización u otra. Desde que la propia empresa sea la que asuma la actividad preventiva, hasta la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno. Todo ello en función de la plantilla y de la actividad de la empresa.

Centrándonos en la gestión de los riesgos psicosociales, en una encuesta de la EU-OSHA realizada a las empresas, se señala que el obstáculo más importante al que se enfrentan éstas es la falta de tiempo y de personal, consideran que no disponen de recursos suficientes para abordar los riesgos psicosociales. Además, la segunda dificultad más relevante según las encuestas, es el papeleo y la cantidad de burocracia para cumplir con la normativa ya existente.

Según la encuesta ESENER-2019 la razón más importante para que las empresas españolas se ocupen de la salud y la seguridad es el cumplimiento de las obligaciones legales y evitar multas de Inspección de Trabajo. En el lado contrario, la razón a la que dan menor importancia es aumentar la productividad.

Además, según esta encuesta, la mayoría de las empresas entrevistadas informaron de la realización periódica de evaluaciones de riesgo. Sin embargo, muy pocas de las empresas tenían en cuenta los riesgos psicosociales al realizar dichas evaluaciones en el lugar de trabajo.

Podemos concluir afirmando que es evidente que hay una deficiencia en la evaluación de los riesgos psicosociales de origen laboral en las empresas, aún contando con el recurso de un Servicio de Prevención Ajeno. Parece que estos riesgos son "menos evidentes y peligrosos" que los riesgos físicos.



CONDICIONES DE SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Desde una perspectiva preventiva.

Se deben considerar las condiciones profesionales, para que sean adecuadas y no generen los riesgos psicosociales.

Se debe prestar atención a las personas trabajadoras para que estén protegidas ante las distintas situaciones que se presentan en el entorno laboral.

Se debe garantizar la igualdad laboral en el seno de la mesa de negociación de riesgos laborales.

Sin olvidarnos de la incidencia de los riesgos psicosociales.



Incrementar las inversiones en salud mental, tanto en las empresas como las administraciones.



Mejorar la calidad del servicio de las Mutuas a las personas accidentadas o afectadas por enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, contando con los medios necesarios para atender los daños a la salud mental causados por el trabajo.



Reforzar Inspección de Trabajo, con medios humanos y materiales.



ACCIDENTES DE TRABAJO DECLARADOS EN EXTREMADURA

| ENERO - OCTUBRE 2024

	BADAJOS	CÁCERES	EXTREMADURA
CON BAJA EN JORNADA	6.600	2.892	9.492
CON BAJA <i>IN ITINERE</i>	558	254	812
SIN BAJA	6.505	3.261	9.766
TOTAL	13.663	6.407	20.070

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| ENERO - OCTUBRE 2024

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
EN JORNADA	1.891	1.775	1.540	4.286
<i>IN ITINERE</i>	78	79	66	589
TOTAL	1.969	1.829	1.606	4.875

ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| ENERO - OCTUBRE 2024

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
ACCIDENTES MORTALES	3	4	3	11	21

ENFERMEDADES PROFESIONALES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

| ENERO - OCTUBRE 2024

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CON BAJA	6	32	6	36	80
SIN BAJA	1	18	4	27	50

EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN EXTREMADURA

| 2023 / 2024

	ENERO – OCTUBRE 2023	ENERO – OCTUBRE 2024
TOTAL ACCIDENTES (Con Baja y Sin Baja)	19.929	20.070
Diferencia		141
%		0,71 %



Legislación



REAL DECRETO 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Orden PJC/133/2024, de 20 de febrero, por la que se modifica, en lo que respecta a exenciones relativas al uso de plomo y mercurio, 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.

REAL DECRETO 614/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 487/2022, de 21 de junio, por el que se establecen los requisitos sanitarios para la prevención y el control de la legionelosis.

Instrucción IS-10, revisión 2, de 7 de septiembre de 2023, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se establecen los criterios de notificación de sucesos al Consejo por parte de las centrales nucleares.

Real Decreto 674/2023, de 18 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones de utilización de la lengua de signos española y de los medios de apoyo a la comunicación oral para las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.



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

**25
NOV
2024**
UGT 

Informe

**DÍA INTERNACIONAL
PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES**

**BASTA
BASTA**

