

## EDITORIAL

El pasado 28 de abril se celebró el 14º Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, bajo el lema: "Por la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Tenemos motivos". Nuestra organización desarrolló decenas de actos por todo el territorio nacional, jornadas, ruedas de prensa, concursos de dibujo, concentraciones, asambleas... con el fin de denunciar las altas cifras de siniestralidad que siguen castigando a los trabajadores de nuestro país y las malas condiciones de trabajo que lleven a los mismos a contraer enfermedades derivadas de su trabajo, en muchas ocasiones no reconocidas como profesionales.

También ha coincidido con este periodo la celebración del 1º de Mayo bajo el lema: "Frente a la crisis: empleo, inversión pública y protección social" transcurrió por Madrid la más multitudinaria de las manifestaciones con la participación de más de 60.000 trabajadores, al igual que en el resto de las capitales de España.

Nuestro Secretario General, Cándido Méndez ha dicho claramente que no podemos permitir que los sacrificios en la lucha contra la crisis económica recaigan exclusivamente sobre los trabajadores.

La Patronal CEOE utiliza el contexto económico para sacar su programa máximo: abaratamiento del despido, desregulación laboral, disminución de cotizaciones sociales y de impuestos y congelación salarial. Ahora se oponen con todas sus fuerzas al desarrollo y cumplimiento de la Estrategia Española de Salud y Seguridad pactada por todos (Administraciones Públicas, patronal y sindicatos) en junio de 2007. Su actitud pone en peligro una tradición de diálogo y consenso en las políticas preventivas que están en la base de los avances producidos y que nos han llevado, entre otras cosas, a reducir los índices de incidencia de la mortalidad por accidente de trabajo a la mitad en los últimos ocho años.

La Unión General de Trabajadores, frente a esta actitud, actuará en justicia, mediante la denuncia, la movilización y la presión sostenida en todos los niveles: la empresa, el sector y la sociedad.

No estamos dispuestos a retroceder lo avanzado desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; no aceptamos que la Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo sea papel mojado y por ello le demandamos al Gobierno y a los empresarios que la cumpla en todo su contenido. Prioritariamente, desarrollando la figura de los agentes territoriales y sectoriales de prevención, pieza clave para avanzar en el cumplimiento de la ley en las empresas que carecen de representación de los trabajadores –delegado de prevención- y que son las que más necesitan de la tutela externa.



Abril-Mayo  
2009  
número  
68

### Sumario

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Actualidad</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>
<b>Noticias</b>	<b>5</b>		



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



## - Absentismo - La gran obsesión de la Patronal

### ¿Qué es el Absentismo?

Según la Real Academia de la Lengua, Absentismo es la abstención deliberada de acudir al trabajo. Por tanto hay dos factores que integran este término, no ir al trabajo y hacerlo porque se ha decidido así, es decir intencionalidad.

Una persona que se accidenta en su lugar de trabajo, no se ausenta deliberadamente del mismo, sino como consecuencia de las secuelas que el accidente laboral le haya dejado. Del mismo modo, un trabajador que se queda en casa guardando reposo por prescripción médica ante un proceso gripal, tampoco presenta la mencionada intencionalidad, sino que sigue el consejo de un profesional de la medicina.

En España, ambas situaciones están incluidas, incorrectamente en el uso que al término absentismo le dan los empresarios, de manera torticera y malintencionada, considerando que toda ausencia del trabajo por enfermedad o accidente es absentismo.

### ¿Por qué esta obsesión de la Patronal?

Hace tiempo que la patronal mantiene una pertinaz insistencia en la necesidad de abordar el tema del absentismo, sin diferenciar entre el que es justificado (que no sería propiamente hablando absentismo) y el que carece de justificación.

Cada mes se obstinan en resaltar las horas que se pierden por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

Esta fijación en las bajas médicas y su coste, trasluce una clara “desconfianza” hacia el trabajador sobre la existencia real de su situación de incapacidad, es decir, se presupone la voluntad fraudulenta de cualquier trabajador “enfermo” y se obvia que son los servicios públicos de salud los que determinan la situación de incapacidad y por tanto que también a ellos se les acusa veladamente de amparar la conducta fraudulenta del trabajador.

El fin último es conseguir que por una parte se eliminen los complementos a la prestación de la seguridad social que percibe el trabajador por mejora contemplada en algunos convenios; y por otra, aún más grave, derivar hacia las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes de manera generalizada.

### ¿Qué hay de verdad en las afirmaciones de la Patronal?

La CEOE se queja de los altos costes que supone el pago de la Incapacidad Temporal entre los días 4 y 15 y los complementos a la prestación entre los días 1 a 3 recogidos en algunos convenios colectivos.





Según los datos sobre costes anuales que elabora el Instituto Nacional de Estadística, se observa que el peso de las prestaciones sociales directas (fundamentalmente la IT) no representa ni el 1% del coste laboral bruto.

**Prestaciones  
sociales directas:  
267,91 €  
(0,97 % del  
coste bruto total)**

**Coste total neto  
27.406,09 €**

Otra afirmación de la CEOE, que sostiene que el 60% de las bajas por IT son de una duración inferior a 15 días no es cierta, en el año 2008, el porcentaje fue del 51% y de ahí, tenemos que descontar aquellas cuya duración fuera inferior a 4 días y por tanto sin coste para la empresa (no olvidemos que durante los 3 primeros días y salvo mejora, es el trabajador el que hace frente a la prestación por IT derivada de contingencias comunes). Para el periodo de referencia, el año 2008, un 19% de las bajas no superaron los 3 días.

## Posición de UGT ante el absentismo

- Solo el absentismo injustificado puede ser objeto de tratamiento.
- Este tema ha sido abordado por nuestra organización en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva y es ahí donde ha de seguir profundizándose en las causas y soluciones para este problema.
- Nuestra organización se opone a la gestión de la IT derivada de contingencias comunes por parte de las Mutuas, no olvidemos que somos los trabajadores los usuarios últimos de las mismas y que nuestra opinión debería ser determinante.

## Propuestas de UGT ante la gestión y control de la IT

Que se cumpla el compromiso de esta legislatura por parte del Gobierno de la Nación que consiste en la Reforma de las Mutuas en el siguiente sentido:

- Retorno de la gestión de la incapacidad temporal por contingencia común al sistema nacional de salud y al INSS exclusivamente.
- Mejor servicio y atención a los trabajadores.
- Asunción de todas las patologías de origen laboral por parte de las Mutuas, aflorando el subregistro de enfermedades profesionales y tratando ese 16 % estimado de daños derivados del trabajo que las propias Mutuas derivan para su atención al Sistema Nacional de Salud.
- Elección conjunta de Mutua entre empresario y trabajadores.
- Participación de los agentes sociales en las Juntas Directivas de las Mutuas.
- Articular un sistema de reclamaciones por malas prácticas de las Mutuas con consecuencias para las que reiteran en esta actitud.



*La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012, recoge entre sus objetivos operativos y líneas de actuación el denominado:*

## Objetivo 1.

Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

Este objetivo reconoce que aunque las obligaciones preventivas del empresario están adaptadas a la realidad y tamaño de la empresa, es cierto que la amplitud de la normativa española de seguridad y salud, no sólo en su aspecto técnico, sino especialmente en el administrativo o de gestión, puede resultar de complejo cumplimiento, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

Por ello toda empresa, pero en especial las PYMES, han de recibir el apoyo de las instituciones. Para alcanzar este objetivo, una de las líneas de actuación propuestas es el plan PREVEA:

*- De conformidad con lo que se acuerde en los órganos de coordinación con las Comunidades Autónomas, previa consulta a la Comisión Consultiva Tripartita, la Inspección de Trabajo, en el caso de que se realice una valoración positiva de los resultados obtenidos por el experimental "PREVEA", podrá establecer nuevos programas de actuación en los que se prestará apoyo y asesoramiento a las empresas de hasta 50 trabajadores que e acojan a los mismos...*

## Objetivo 3.

Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Este objetivo reconoce que las organizaciones empresariales y sindicales vienen desarrollando un papel significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente a través del diálogo social y busca líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y los trabajadores, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

En concreto, en las acciones dirigidas a las microempresas, cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa y la elección del servicio de prevención ajeno fueran acordadas por el Comité de seguridad y salud, la Inspección de Trabajo podrá incluir a estas empresas con entre 50 y 500 trabajadores (250 si se trata de empresas que desarrollan actividades del Anexo I del RSP), en los eventuales programas que puedan seguir al proyecto PREVEA tal y como se señala en la medida 1.1.





El 15 de octubre de 2008 el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobó un nuevo instrumento de Prevención de Riesgos Laborales llamado Programa de Reducción Voluntaria de Accidentes -PREVEA-

El espíritu es que sea una acción voluntaria sustentada en la necesidad de actuar ante el reconocimiento de la existencia de un problema interno en la organización, como es la siniestralidad, a la vez que una oportunidad de mejora.

El objetivo principal del programa PREVEA es la reducción de siniestralidad entre las empresas que presentan los mayores índices en relación con su rama de actividad económica. Para conseguir este objetivo global, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Conseguir la implicación de empresas de alta repercusión en la siniestralidad laboral del Estado Español, en la reducción de sus accidentes, tanto en número como en gravedad.
- Conseguir que la empresa adopte una actitud proactiva, permanente y participativa frente a la reducción de accidentes.
- Proporcionar una herramienta a los actores implicados (empresas, servicios de prevención, mutuas, agentes sociales y administraciones públicas) que les sea útil para incrementar la eficacia en la consecución de la reducción de la siniestralidad laboral.

Es opinión generalizada que desde la aprobación en el año 95 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta es vista por los empresarios como una carga, como una presión legal que les obligaba a realizar cumplimientos formales de la norma, con evaluaciones de riesgo que no eran tales, organizaciones preventivas más virtuales que reales, actividades desarrolladas con el único objetivo de pasar las auditorias o de que la visita de la Inspección no culminara en una multa. Resumiendo, que el objetivo último era cumplir con la Ley no detectar un problema con la siniestralidad en la propia empresa o la búsqueda de soluciones al mismo.

La UGT ha defendido desde siempre la idea de que todo accidente laboral es evitable y que a la evitación de ese daño final que es el accidente, deberían dedicarse todos los recursos humanos y económicos necesarios en el convencimiento de que es más económico esto último que hacer frente a todos los altísimos costes que el siniestro acarrea, además del evidente daño humano que no tiene precio, hay que sumar tiempos de trabajo perdidos, merma de competitividad, deterioro de la imagen corporativa, las sanciones administrativas...

## ¿En qué consiste el plan PREVEA?

Esta es una iniciativa netamente española que atendiendo a la realidad productiva de nuestro país, pretende dar cumplimiento a los objetivos 1 y 3 de la Estrategia que hacen mención explícita de este programa y que buscan su continuidad si se demuestra su efectividad.

Los interlocutores sociales participan por expreso mandato de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del "Grupo de Trabajo Prevea", la misión principal de este grupo es el "diseño de la estrategia de implantación del programa experimental en las Comunidades Autónomas y en el seguimiento de los resultados obtenidos por el programa a lo largo del período de aplicación de la Estrategia (2007-2012)".

El Programa PREVEA se concibe como una inclusión temporal en un sistema de ayuda, asesoramiento y apoyo, del cual pueden beneficiarse todas aquellas empresas que presentan un nivel de siniestralidad laboral del orden o superior a la media de la rama de actividad empresarial en la que se encuadran. El sistema se apoya en tres pilares básicos: compromiso, voluntariedad y participación.

## Requisitos:

- Índices de siniestralidad iguales o superiores a la media de la rama de actividad
- Disponer de una organización preventiva en cualquier de sus modalidades
- Haber llevado a cabo la evaluación de riesgos en el centro de trabajo
- Contar con el apoyo de los trabajadores o sus representantes
- La Dirección ha de estar dispuesta a adoptar un compromiso firme de actuación frente a los accidentes laborales
- Solicitar de la Autoridad Laboral de su Comunidad Autónoma la "adhesión provisional"

Una vez aceptada esta adhesión, la empresa dispone de tres meses para elaborar su propio y específico Programa de Reducción Voluntaria de Accidentes y remitirlo a la autoridad laboral para obtener la "adhesión definitiva".

## Requisitos específicos para obtener la adhesión:

- Diagnóstico previo analizados los accidentes de la empresa
- Una planificación temporal y cuantificada en el periodo de ejecución del programa.
- El acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, los Delegados de prevención o la forma de representación establecida.
- El objetivo ha de ser la reducción sustantiva de la siniestralidad, como mínimo la establecida por su Comunidad Autónoma.
- Justificar la existencia de organización preventiva y la realización de la evaluación de riesgos

Tres meses después de la adhesión definitiva, la empresa elaborará un primer informe en el que se refleje la puesta en marcha y los índices de siniestralidad iniciales.

La empresa llevará adelante el Programa con los recursos organizativos de los que disponga y con el sistema de participación de los trabajadores que tenga establecido y podrá requerir a Mutua, al INSHT o al órgano técnico de su Comunidad Autónoma, el apoyo que necesite para orientarse en los aspectos de gestión o de documentación, instrucciones técnicas, avances tecnológicos...

Durante la ejecución del programa, la empresa adherente debe informar periódicamente al órgano gestor de la marcha del mismo y los informes deberán adjuntar la opinión del Comité de Seguridad y Salud o de los Delegados de Prevención

La idea es que estos programas perduren en el tiempo, que los logros que se obtengan conduzcan a una capitalización del conocimiento generando buenas prácticas que garanticen su sostenibilidad.

## VALORACION DE UGT

Cualquier iniciativa que se lleva a cabo con el fin de reducir objetivamente y de manera cuantificable el número de accidentes de trabajo que sufrimos en nuestro país, no puedo menos que parecernos buena.

El hecho de que se tenga en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores y se requiera de ellos una participación activa es un elemento a destacar que nuestra organización defiende históricamente pero que nos lleva a nuestra primera objeción.

Uno de los supuestos puntos fuertes del plan Prevea es el importante papel que le da a la representación de los trabajadores, pero no podemos olvidar que en España unas 400.000 empresas, tienen entre 6 y 49 trabajadores, y no han elegido representación especializada, eso significa que esta participación de los representantes de los trabajadores será imposible en el 90% de las empresas a las que va destinado el plan Prevea y por tanto quedará en una mera declaración de intenciones.

Actualmente, en nuestro país, el 51% de las empresas españolas no tiene asalariados. Desde el punto de vista del tamaño, las empresas españolas se siguen caracterizando por su reducida dimensión. Más de 932.526 empresas (el 27,9% del total) tienen entre uno y dos empleados. Sumando estos dos grupos casi ocho de cada 10 empresas tienen 2 o menos empleados, lo que deja fuera del plan PREVEA al 80% de las empresas españolas, es esta nuestra segunda objeción.



**prevea**  
Programa Voluntario de Reducción de Accidentes

**Reduzca su accidentalidad  
y mejore su gestión.**



## UGT demanda la modificación de la normativa de las Mutuas de Accidentes de Trabajo

*UGT denuncia la baja declaración de enfermedades profesionales. Coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, el sindicato demanda al Gobierno la modificación de la normativa para otorgar un papel significativo a los interlocutores sociales en los órganos de decisión de las mutuas porque gestionan dinero público, procedente del trabajo; establecer un centro de referencia nacional sobre las enfermedades profesionales y facilitar que el informe de los representantes de los trabajadores, preceptivo antes de contratar una mutua, sea vinculante.*

Con motivo de la conmemoración del 28 de abril, Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, la Unión General de Trabajadores quiere denunciar la grave infradeclaración de enfermedades profesionales que sufrimos en nuestro país.

El sistema de reconocimiento de las Enfermedades profesionales sigue siendo una de las asignaturas pendientes en la UE y específicamente en España.

Son múltiples las patologías que los trabajadores y trabajadoras sufren como consecuencia de las condiciones de trabajo en las que ejecutan sus tareas. La OIT establece que al año, 160 millones de trabajadores sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cerca de 2 millones mueren por las patologías adquiridas en el lugar de trabajo.

Además, el Ministerio de Sanidad y Política Social, estima que al año en España, se están produciendo cerca de 12 mil fallecimientos por enfermedades relacionadas con el trabajo, de

estos, el 63% corresponderían a cánceres de origen profesional, el 13% a enfermedades respiratorias crónicas, el 8% a afecciones cardiovasculares y el 6% a tras afecciones (incluyen la neumoconiosis, problemas nerviosos y renales).

En contraposición a estas estimaciones, nuestro sistema de registro en vigor ha reconocido en el 2008, 11926 enfermedades profesionales, situación completamente alejada de la realidad y que pone en evidencia un sub-registro muy alarmante que desde hace años la UGT viene denunciando y reclamando soluciones.

En el primer trimestre del 2009, se han declarado 3.130 enfermedades menos que en el 2006 y lo que es aún más grave, si atendemos a las enfermedades profesionales con baja, el descenso es aún mayor, 3.952 menos, casi un 60%. Mientras que si nos fijamos en el número de declaraciones de enfermedades profesionales sin baja, las que no tienen coste para las mutuas, se ha producido un incremento de 822, lo que representa un 77% más... **VER LA INFORMACIÓN COMPLETA**

## La amenaza de una huelga general planea en el Primero de Mayo

*CCOO e IU anuncian movilizaciones si no se respeta el diálogo social. -UGT prevé "un enfrentamiento indeseable" si se aprueban las propuestas de la CEOE en un Día del Trabajo marcado por la crisis*

**EL PAÍS. 1 de abril de 2009.** Las proclamas contra el recorte de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores están siendo las consignas más oídas en los diferentes actos convocados con motivo del Primero de Mayo, una jornada marcada en esta ocasión por la grave recesión que azota a España, con más de cuatro millones de parados y la mayor caída del PIB en 50 años. Bajo el lema: Frente a la crisis: empleo, inversión pública y protección social, miles de personas han salido a las calles de las principales ciudades del país en mayor número que en ediciones anteriores ante la creciente preocupación por el fuerte deterioro del mercado laboral, según sostienen los sindicatos. Además, tanto Comisiones Obreras (CC OO) como Izquierda Unida (IU) han amenazado con la convocatoria de una huelga general si el Gobierno se salta el diálogo social y accede a las peticiones de la patronal a favor de flexibilizar el mercado laboral.

En el mismo sentido aunque menos beligerante, el secretario general de UGT, Cándido Méndez, ha advertido al Parlamento de que si "sacan las castañas del fuego" a la

CEOE y aprueban su propuesta de abaratar el despido, se producirá "un enfrentamiento indeseable" con el movimiento sindical. Según ha criticado, el objetivo de la patronal es "sacar tajada" a la crisis, por lo que si en la Cámara baja abaratan el "despido a la americana se arruinaría el diálogo social" y se atizaría una gran conflictividad social.

Méndez también ha lanzado un recado al Gobierno y al sector financiero al señalar que los bancos, "a pesar de sus beneficios, no han tenido una contribución" para superar la recesión. En su opinión, "no hay concordancia entre el esfuerzo que se ha hecho con dinero público" para ayudarlos con lo que ellos han aportado al resto de la sociedad. De este lado, ha rechazado que no se amenace a los jóvenes con el "infierno perpetuo de la precariedad laboral" y "asustando a nuestros mayores" asegurando que las pensiones están en peligro. "Y si lo hacen, que no digan que están luchando contra la crisis, porque en realidad la están agravando", ha destacado antes de aprovechar el acto para instar a votar en las próximas elecciones europeas. "Europa no es la crisis, es la solución", ha concluido.

**Real Decreto 330/2009, de 13 de marzo**, por el que se modifica el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

**Orden PRE/777/2009, de 26 de marzo**, por la que se incluyen en el anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, las sustancias activas bifenox, diflufenican, fenoxaprop-P, fenpropidina, quinoclamina, clofentecina, dicamba, difenoconazol, diflubenzurón, imazaquin, lenacilo, oxadiazón, picloram, piroxifen, tritosulfurón y diurón.

**Real Decreto 243/2009, de 27 de febrero**, por el que se regula la vigilancia y control de traslados de residuos radioactivos y combustible nuclear gastado entre Estados miembros o procedentes o con destino al exterior de la Comunidad.

**Resolución de 18 de marzo de 2009**, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica diversos acuerdos de desarrollo y modificación del IV Convenio colectivo general del sector de la construcción.

**Orden PRE/864/2009, de 2 de abril**, por la que se incluyen las sustancias activas dióxido de carbono y difenacum en el anexo I del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.

**Orden PRE/865/2009, de 2 de abril**, por la que se incluyen las sustancias activas tiabendazol y tebuconazol en el anexo I del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.

**Orden PRE/866/2009, de 2 de abril**, por la que se incluyen las sustancias activas tiametoxam, propiconazol, IPBC y K-HDO, en el anexo I del Real Decreto 1054/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el proceso de evaluación para el registro, autorización y comercialización de biocidas.

**Orden TIN/971/2009, de 16 de abril**, por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

**DECRETO 30/2009, de 30 de abril**, por el que se regula la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

**CONSULTA:** En numerosas ocasiones hemos recibido consultas vuestras relacionadas con el tema del pago de los desplazamientos que los trabajadores tenemos que hacer cuando somos citados por una Mutua, bien para rehabilitación, bien para seguimiento de una IT o bien para un reconocimiento médico.

Hasta la fecha, nuestra respuesta siempre era negativa ya que no había ningún precepto legal que determinara claramente que las mutas estaban obligadas al pago de los desplazamientos, salvo para el caso de los reconocimientos previos obligatorios para cubrir puestos de trabajo con riesgo del artículo 196 de la LGSS, que si especifica el derecho del trabajador a que éste reconocimiento no le acarree gasto alguno, siéndole reintegrados el importe de los desplazamientos y el de los salarios que hubiera dejado de percibir por acudir al mismo.

El pasado, 21 de abril de 2009, se publicó en el BOE, la Orden TIN/971/2006, de 16 de abril, por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

Esta Orden reconoce el derecho de los trabajadores a ser resarcidos por los gastos de desplazamiento en que incurran como beneficiarios de la asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales, considerándolos parte integrante de la prestación de asistencia sanitaria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluido el taxi.

Reconoce también el derecho de los trabajadores a ser compensados por los gastos de transporte que se originen para la realización de exámenes o valoraciones médicas, en los procesos derivados de contingencias tanto profesionales como comunes.

Nuestra organización considera muy importante esta Orden ya que clarifica uno de los temas más controvertidos y que más directamente afectan a nuestros trabajadores en su relación con su Mutua como usuario de la misma.

Con estos criterios, el Ministerio asume la postura largamente defendida por la Unión General de Trabajadores, de que la prestación de asistencia sanitaria que debe otorgar la Mutua a los trabajadores accidentados ha de ser total, ha de prestarse al trabajador de la manera más completa posible y por tanto ha de incluir aquellos gastos que el accidentado o enfermo sufra como consecuencia de la misma.

Felicitándonos por tanto de esta decisión, la ponemos en conocimiento de todos vosotros para que redunde en beneficio de toda la organización.

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...

Dirección postal

**UGT- Salud Laboral**  
**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

Correo electrónico: **slaboral@cec.ugt.org**

Contacta con la Oficina Técnica de tú Comunidad Autónoma en:

**[www.ugt.es/slaboral/otprl.htm](http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm)**