

# Prevención de Riesgos Laborales

## en marcha

### CCOO Andalucía

C/ Trajano 1, 7ª,  
41002 - SEVILLA  
Tlfn.: 954 50 70 01

### Gabinetes de Asesoramiento Técnico en Salud Laboral

#### CCOO Almería

C/ Javier Sáenz, 14, 5ª  
04004 - ALMERÍA  
Tlfn.: 950 18 49 13

#### CCOO Cádiz

Avda. de Andalucía, 6, 8ª  
11008 - CÁDIZ  
Tlfn.: 956 29 71 62

#### CCOO Córdoba

Avda. Gran Capitán, 12  
14001 - CÓRDOBA  
Tlfn.: 957 47 58 92

#### CCOO Granada

Avda. de la Constitución, 21, bj. izda.  
18014 - GRANADA  
Tlfn.: 958 80 85 80

#### CCOO Algeciras

Avda de las Fuerzas Armadas, 2  
11202 ALGECIRAS (Cádiz)  
Tlfnos.: 956 65 03 12

#### CCOO Huelva

C/ Martín Alonso Pinzón, 7, 3ª y 4ª  
21003 - HUELVA  
Tlfn.: 959 49 68 84

#### CCOO Jaén

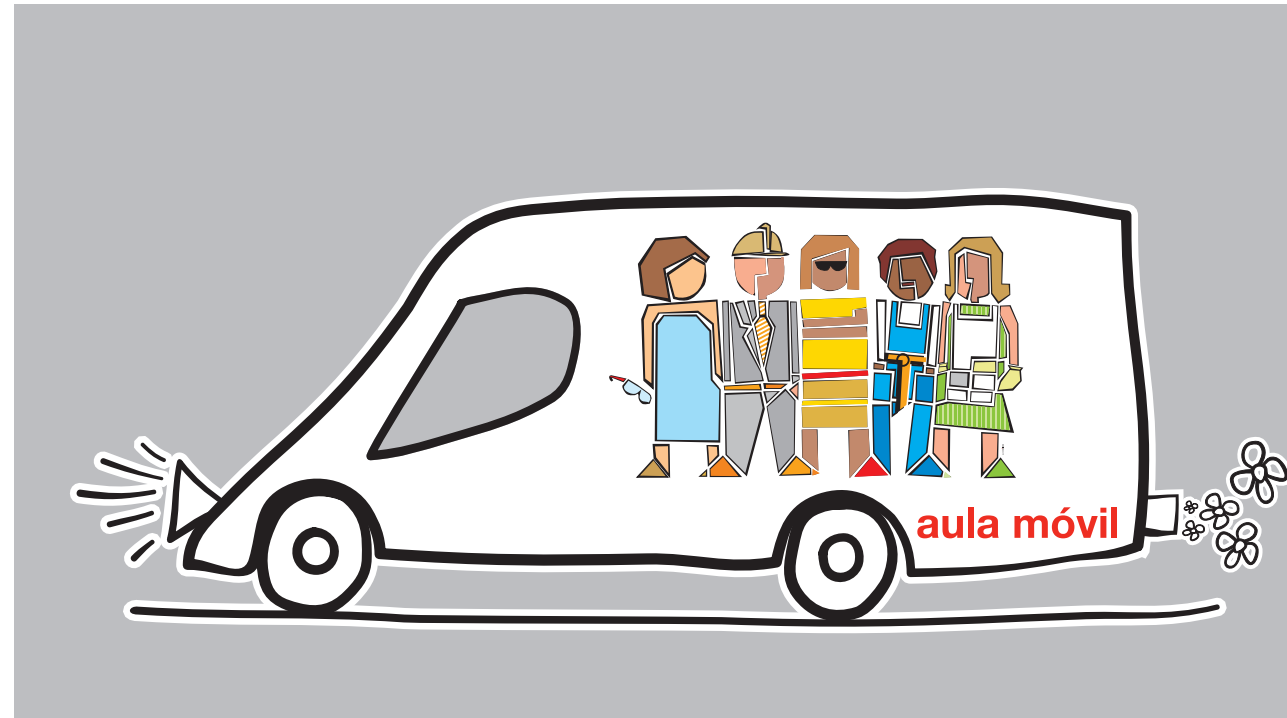
C/ Castilla, 8  
23007 - JAÉN  
Tlfn.: 953 21 79 50

#### CCOO Málaga

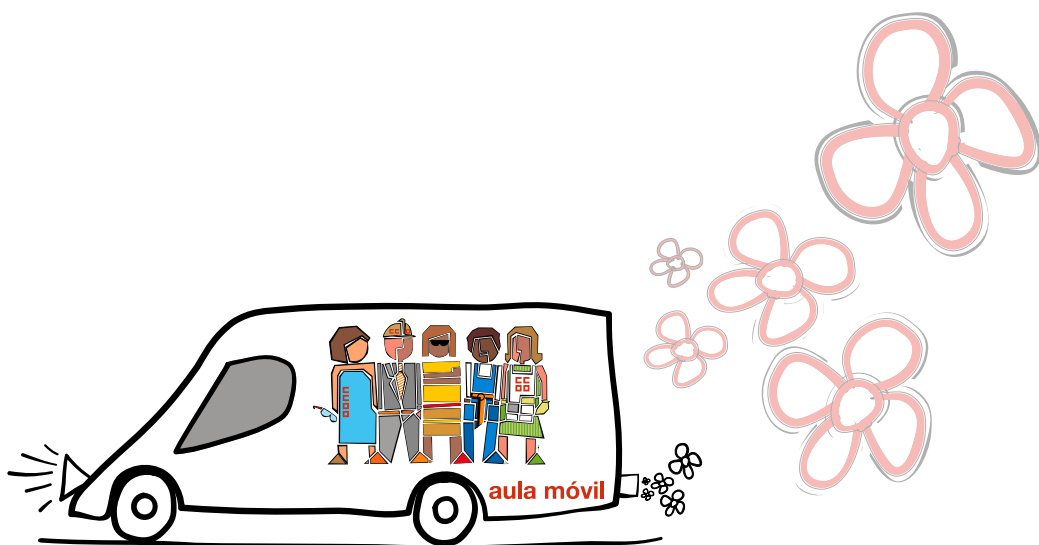
Avda. Muelle de Heredia, 26  
29001 - MÁLAGA  
Tlfn.: 952 64 99 66

#### CCOO Sevilla

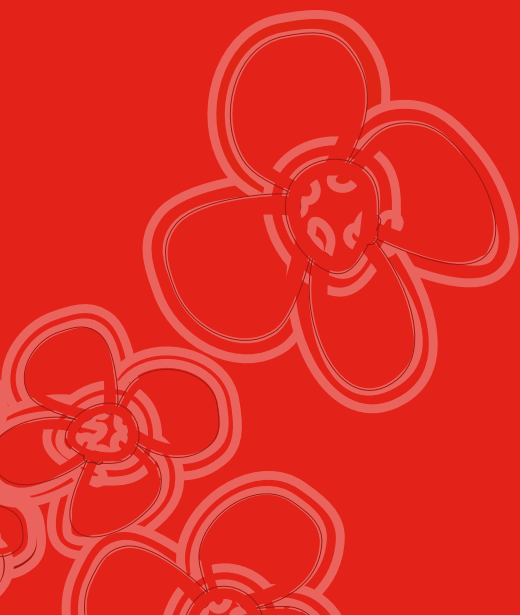
C/ Trajano, 1 - 2ª  
41002 - SEVILLA  
Tlfn.: 954 46 45 04

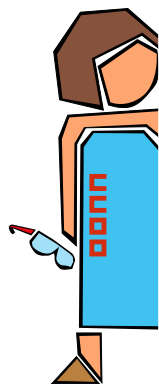


20 preguntas y 20 respuestas sobre Salud Laboral



**20 preguntas  
y 20 respuestas  
sobre Salud Laboral**





## 1) ¿Qué es la salud laboral?

En **CCOO** partimos de la siguiente definición de salud laboral: la Salud laboral es el esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir los riesgos laborales y promover la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Lo que estaría en consonancia con el objeto que persigue la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 2 *“la presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo”*.

## 2) ¿En qué consiste la prevención de riesgos?

**Prevención** significa anticiparse. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

**Un riesgo** es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo.

**Prevención de riesgos** no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores y trabajadoras. LPRL, art. 4.1

La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de las máquinas, herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de los locales e instalaciones en los que se trabaja y los procedimientos que se siguen, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo (los turnos, el horario, el ritmo, las relaciones jerárquicas.... ). LPRL, art. 4.

**La prevención no puede hacerse de cualquier manera.** La intervención preventiva en los centros de trabajo se rige por unos principios acción preventiva: LPRL, art. 15.1

- evitar los riesgos siempre que sea posible.
- sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- adaptar el trabajo a la persona.
- combatir los riesgos en su origen.
- anteponer la protección colectiva a la individual.



### 3) ¿Quién es el responsable de la salud laboral?

La empresa es responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, debe adoptar las medidas necesarias, organizar la prevención e integrar la actividad preventiva en la empresa. LPRL, art.14.

El incumplimiento de esa obligación conlleva la responsabilidad administrativa, penal, civil, laboral y de seguridad social de infractor. LPRL, art. 42.

### 4) ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas?

- Diseñar un trabajo sin riesgos. LPRL, art.15
- Integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial y en todos los niveles jerárquicos de la empresa. LPRL. Art.16
- Evaluación periódica de los riesgos que no se puedan evitar y la investigación de los problemas de salud. LPRL. Art.16
- Planificar la prevención. LPRL. Art.16
- Asegurar la eficacia y actualidad de la acción preventiva. LPRL, art. 16, 14 y 30.
- Organizar los recursos preventivos en la empresa: LPRL, arts. 30-32; LPRL, art.14.4.
  - por el propio empresario.
  - designando a trabajadores para el desarrollo de funciones preventivas.
  - Organizar un Servicio de prevención propio o contratar un Servicio de Prevención externo.
- Garantizar la presencia de recursos preventivos en determinados casos de especial riesgo que aseguren la presencia física de personal capacitado y formado para controlar que la actividad se desarrolle aplicando las medidas preventivas planificadas y para corregir de inmediato cualquier situación de riesgo que se detecte. LPRL, art. 32 bis.
- Coordinarse con otros empresarios.

La cooperación interempresarial cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo.

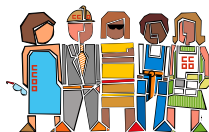
RD 171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Adaptar la protección: proteger más a quién más lo necesita. LPRL arts, 15.2, 25-28.
- La organización del trabajo ( horarios, ritmos, tareas ) de forma que no dañe a la salud. LPRL, art. 4
- La formación e información a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos y las medidas de prevención. LPRL, arts. 18 y 19.

### 5) ¿Cuáles son los derechos de los trabajadores y trabajadoras?

Son:

- **Información:** Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de trabajo, las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. LPRL, art.18.1, 41.2  
“Sin Información es imposible participar”.
- **Formación:** Derecho a recibir la formación teórica y práctica sobre cómo realizar la tarea sin riesgos o cómo detectarlos y qué hacer en ese caso. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo y actualizarse siempre que sea necesario. Además, deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función. LPRL, art. 19.  
“Es clave para extender la cultura preventiva”.
- **Propuesta:** Derecho a formular propuestas a la empresa, Comités de Seguridad y Salud o a los delegados y delegadas de prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad. LPRL, art.18.2  
“Es muy importante documentar y saber sustentar todas las propuestas que realicemos”.
- **Participación:** Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo. En las empresas que cuentan con representantes, la participación se canaliza fundamentalmente a través de los delegados y delegadas de prevención, que tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. LPRL, art. 14 y 18  
“Para el éxito de la prevención es necesario la implicación empresarial y la participación plena y real de los representantes, trabajadores y trabajadoras”
- **Vigilancia de la salud:** La empresa debe garantizar a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud. LPRL, art.22  
“Vigilar la salud del trabajador y trabajadora significa estar atentos para evitar que su salud se vea dañada por las condiciones de trabajo”.
- **Denuncia:** Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la empresa no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. LPRL, art.40.1  
“Defenderse denunciando la falta de garantías para proteger la salud”.
- **Resistencia:** Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave. LPRL, art. 21.2.4.  
“La ley obliga a la empresa a tomar todo tipo de medidas necesarias para que el riesgo grave e inminente desaparezca de inmediato”.



## 6) ¿Cuáles son las formas básicas de participación de los trabajadores y trabajadoras?

Una autónoma, a través de los delegados y delegadas de prevención, y otra colegiada, mediante los Comités de Seguridad y Salud.

LPRL, arts. 34 y 38

## 7) ¿Participar para qué?

### • Participar es tener algo que decir

Los trabajadores y trabajadoras son los que más tienen que decir sobre su salud y sus condiciones de trabajo. Si la prevención se entiende simplemente como la aplicación de normas o criterios técnicos, el papel de estos se reducirá a contemplar cómo el experto aplica los criterios, la empresa cumple las recomendaciones técnicas o cómo la Inspección de Trabajo hace cumplir la Ley. Simplemente aprueban o desaprueban lo que hacen los demás.

### • Participar es poder disentir

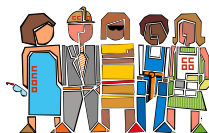
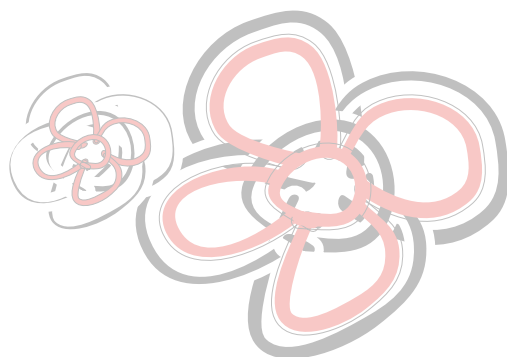
Hacer visible la propia experiencia y problemas de los trabajadores y trabajadora, conseguir que se tenga en cuenta la opinión de quienes sufren los riesgos. Aunque para ello se tenga que discrepar con los expertos, ir más allá de la ley u oponerse a las alternativas de la empresa.

### • Participar es tomar parte en las decisiones

Es necesario que todas las partes se crean la participación, que se tomen en consideración las diferentes aportaciones de los representantes y trabajadores y trabajadoras en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo.

### • Participar es ya hacer prevención

Expresar colectivamente la percepción individual de los problemas. Pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. Aumentar la capacidad de los trabajadores y trabajadoras para controlar su propio trabajo ante las condiciones adversas.



## 8) ¿Qué es un delegado y delegada de prevención?

LPRL, arts, 33-36.

Son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los derechos de participación y consulta que la ley reconoce a los trabajadores y trabajadoras se ejercen, en general, a través de estos delegados y delegadas a los que se atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

Según la ley, en todas las empresas de más de 5 trabajadores los representantes del personal deberán elegir delegados de prevención de acuerdo con la escala presentada en la tabla.

Éstos se designan por y entre los representantes del personal: los delegados y delegadas de personal y los miembros del Comité de Empresa son los encargados de elegirlos entre ellos, salvo que por convenio se acuerde otro sistema.

**Tabla.** Número de delegados y delegadas de prevención que deben ser elegidos en función del tamaño de la empresa. LPRL, art.35.2

Nº Trabajadores/as en la empresa	Delegados/as de prevención
6-49	1
50-100	2
101-500	3
501-1.000	4
1.001-2.000	5
2.001-3.000	6
3.001-4.000	7
> 4.000	8



## 9) ¿Qué tareas y recursos tienen?

La tarea del delegado y delegada de prevención es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Para desempeñar bien su trabajo necesita:

- **Competencias y derechos:** acceso a la información, visitar los puestos de trabajo, capacidad para investigar los problemas y hacer propuestas de solución, canales de consulta y participación..... LPRL, art.36
- **Garantías:** no deben poder ser sancionados por el ejercicio de sus competencias, por lo que gozan de todas las garantías previstas para los representantes de los trabajadores y trabajadoras. LPRL, art.37
- **Conocimientos y habilidades:** conocimientos específicos en salud laboral y desarrollar habilidades para hacer bien su papel. Esta formación debe correr a cargo de la empresa y hacerse bajo control sindical. LPRL, art. 37.2
- **Medios y recursos:** necesita recursos materiales y tiempo. Además de las horas sindicales de que dispone como delegado de personal, tiene derecho a unas horas suplementarias para algunas tareas específicas como: LPRL, art.37.1; ET,art.68.e
  - Reuniones del Comité de Seguridad y Salud o cualquier otra convocada por el empresario.
  - Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos.
  - Tiempo ocupado en acompañar a los inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
  - Investigación de las circunstancias de los daños producidos a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
  - Formación en materia preventiva del propio delegado y delegada.
- **Vías de comunicación:** su trabajo requiere establecer relaciones múltiples, en primer lugar con los trabajadores y trabajadoras, pero también con los directivos y mandos de la empresa, con los preventivistas o con los técnicos del Servicio de Prevención, con la Inspección de Trabajo. LPRL, arts. 31.2,33,36.2.a,40.
- **Apoyo sindical:** estrecha relación con el conjunto de los representantes de personal para integrar la salud laboral en la acción sindical global, asesoramiento técnico sindical a través de la federación u organización territorial, intercambios de experiencias sindicales con otras empresas u otros delegados y delegadas.

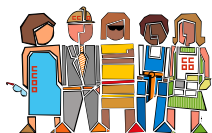
LPRL, arts.38.2 y 39.3

## 10) ¿Cuáles son los derechos de los delegados y delegadas de prevención?

- **Derecho de Inspección** de los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras para vigilar y controlar las condiciones de trabajo. LPRL art.36.2.e,a.
- **Derecho** de obtener de la empresa las informaciones pertinentes en materia de salud laboral. LPRL art,36.2.b,28.5 y 40.3
- **Derecho a asesoramiento** técnico y de participación en la constitución y gestión de los Servicios de Prevención. LPRL arts, 31.2
- **Derecho a ser consultado** sobre cuestiones que afectan o puedan afectar a la salud laboral y sobre la introducción de nuevas tecnologías. LPRL, arts.36.1c y 33; RSP,arts. 1.2, 3.2 y 16.2.
- **Derecho** a formular **propuestas** al empresario sobre materias relevantes de salud laboral. LPRL,art. 36.2.f,4. RD 171/2004 art.15.3
- **Derecho de coordinación.** En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de delegados y delegadas de prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo. LPRL, art.39.3; RD 171/2004, art.16.
- **Derecho a denunciar.** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo. LPRL art,40.1
- **Derecho a la paralización del trabajo.** En caso de riesgo grave e inminente, los delegados y delegadas de prevención pueden acordar la paralización de los trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal. LPRL arts.36.1, 2.g y 21.3.

## 11) ¿Qué son los agentes preventivos sectoriales y territoriales?

Con la aprobación de la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012, se establecen nuevas políticas para impulsar la prevención de riesgos laborales en las empresas y en la sociedad. Se crean nuevas figuras para mejorar la prevención en las empresas: los agentes preventivos sectoriales y territoriales, para intervenir en las empresas que carezcan de delegados de prevención y cuyas plantillas se sitúan entre 6 y 50 trabajadores. Estos serán personas especializadas con formación específica en el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva que realizarán visitas a número determinado de centros de trabajo.





## 12) ¿Qué son y para qué sirven los Comités de Seguridad y Salud?

Es el órgano de participación interno de la empresa para la consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras. Está compuesto por los delegados y delegadas de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario.

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de Comités Intercentros.

El Comité de Seguridad y Salud se destina a la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas de la empresa y debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen y se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

Los Comités de Seguridad y Salud de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas.

Los delegados y delegadas de prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros delegados y delegadas sindicales o trabajadores y trabajadoras con especial cualificación o información participen con voz, pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

LPRL, art.38

## 13) ¿Qué es y para qué sirve un Servicio de Prevención?

Es una manera de organizar los recursos técnicos necesarios para llevar adelante las actividades preventivas en una empresa. Estas pueden ser muy variadas, por lo que requieren expertos en diversos campos.

Estos Servicios de Prevención deben tener cuatro especialidades básicas: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Su función es dar apoyo técnico a los empresarios y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras para la organización de la prevención en la empresa.

La empresa, según la ley, puede, en determinadas circunstancias, asumir personalmente la actividad preventiva (en empresas de menos de 6 trabajadores que no se consideren de especial peligrosidad y siempre que tenga la capacidad y esté presente de forma habitual en el centro de trabajo) o designar para ello a trabajadores adecuadamente capacitados. En ningún caso el empresario podrá realizar directamente la vigilancia de la salud, por lo que siempre deberá contratar un Servicio de Prevención al menos para esta actividad.

LPRL, art.31

## 14) ¿Qué es la integración de la actividad preventiva en la empresa?

La prevención de riesgos laborales no es una actividad al margen de la gestión general de la empresa, para que funcione debe integrarse en todas y cada una de las actividades que se realicen y en todos los niveles jerárquicos en el seno de la empresa. No es una cuestión independiente, forma parte del conjunto de la organización. Para llevarla a cabo es necesario que los recursos técnicos y humanos funcionen. Que cada cual haga lo que debe hacer y lo haga bien.

La forma de asegurar que se integran los criterios preventivos en la empresa es a través de la elaboración y aplicación del Plan de Prevención.

LPRL,art.16

## 15) ¿Qué es un Plan de Prevención de Riesgos Laborales?

Es el motor de arranque de la actividad preventiva en las empresas donde no se ha hecho nada. Para las que han llevado a cabo algún tipo de actividades preventivas se convierte en una oportunidad para hacer una valoración de lo que se ha venido haciendo y reorientarlo bajo dos ejes fundamentales: la integración de la prevención en el conjunto de la empresa y el establecimiento de unos cauces de participación que aseguren nuestra presencia activa, constante e incuestionada.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La empresa debe decidir, por ejemplo, quién y cómo se reunirá con los trabajadores o sus representantes, cómo se desarrollará la formación tanto a trabajadores como a directivos, qué cauces de consulta se establecerán, qué procedimientos de información o de alerta sobre riesgos se podrán en marcha, quién se va a encargar de organizar la prevención en el día a día, dónde buscar apoyo especializado, cómo abordar la evaluación de riesgos y la planificación de prevención, cuánto costará todo esto,...

Todo estos elementos se integran en lo que la ley llama "Plan de Prevención", un documento escrito que debe incluir lo establecido en Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 16.1,2º párrafo, y Reglamentos Servicio Prevención, art. 2.2.



## 16) ¿Qué es y para qué sirve la evaluación de riesgos?

Hay riesgos cuya eliminación a corto plazo no es técnicamente posible o presenta grandes dificultades. Hay que analizar dichos riesgos para ver qué se puede hacer con el fin de controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores. En definitiva, evaluar los riesgos que no hayan podido evitarse. LPRL, arts.15.1.a.b

Todo puesto de trabajo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo o si la persona que lo ocupa requiere de alguna protección especial por sus propias características.

La evaluación de riesgos no es un instrumento que se cumple una vez para siempre. No es un procedimiento exclusivamente técnico ni, debe entenderse como algo externo a la empresa. Es un instrumento de prevención y, cómo tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse permanente, siempre contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras.

La ley establece que la evaluación de riesgos debe revisarse obligatoriamente en los siguientes casos:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando cambien las características de los trabajadores.
- Cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores.
- Cuando las medidas preventivas no sean eficaces.

RSP, arts 3-7.

## 17) ¿Qué es la vigilancia de la salud y para qué sirve?

La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que un reconocimiento médico. Vigilar la salud de los trabajadores es estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo. Se puede llevar a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud, es lo más usual, pero hay otras formas como; encuestas de salud, estadísticas de accidentes, controles biológicos.

La vigilancia de la salud sirve para:

- para darse cuenta que el trabajador está enfermando y poder actuar lo antes posible.
- para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores tienen relación con el trabajo.
- y para comprobar que las medidas preventivas llevadas a cabo evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

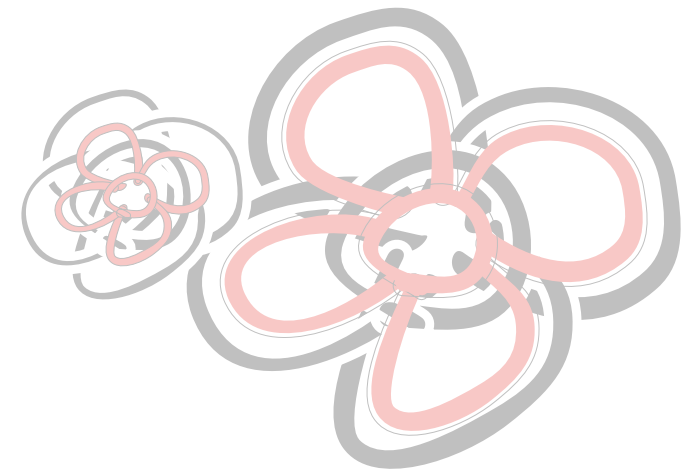
LPRL, art.22.

## 18) ¿Qué entendemos por intervención sindical en salud laboral?

Es algo más que denunciar y reclamar.

Es:

- **Identificar los riesgos:** Inspeccionar centros y puestos de trabajo. Investigar situaciones de riesgo. Investigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Recoger las opiniones de los trabajadores y trabajadoras.
- **Evaluar toda la importancia de los problemas.** Estar informado de los riesgos y los daños ligados a las diferentes tareas y ocupaciones. Conocer la legislación de referencia. Priorizar los problemas según importancia.
- **Contrastar opiniones con otras partes.** Participar activamente en las visitas de la Inspección de Trabajo. Participar en las evaluaciones técnicas de las condiciones de trabajo. Interpretar críticamente los informes. Evaluar de forma compartida con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.
- **Informar a los trabajadores y trabajadoras.** Asesorar y orientar ante problemas concretos que se presenten. Informar sobre los riesgos y su prevención. Difundir los resultados de la evaluación de riesgos. Discutir todas las propuestas de mejora con los propios interesados.
- **Proponer soluciones.** Estudiar alternativas técnicas al problema. Negociar planes globales y medidas concretas a tomar. Presentar denuncias ante los incumplimientos observados.





## 19) ¿Cuáles son los organismos públicos y de participación institucional con competencias en materia de salud laboral?

### Organismos Públicos:

- **Inspección de Trabajo:** Cuerpo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que tiene asignadas la vigilancia y el control de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.
- **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:** Órgano técnico estatal dedicado al estudio y promoción de la mejora de las condiciones de trabajo.
- **Órganos autonómicos de seguridad y salud:** Órganos de las comunidades autónomas que asumen la transferencia de las funciones técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Instituto Nacional de Seguridad Social:** Organismo gestor de derecho público dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encargado de la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.
- **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social:** Entidades colaboradoras de la Seguridad Social para las contingencias derivadas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

### Organismos de Participación:

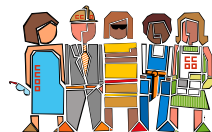
- **Administración sanitaria:** Es competente en relación a los aspectos sanitarios de la salud laboral. Depende de ellas las Áreas de Salud.
- **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un órgano tripartito integrado por representantes de las comunidades autónomas, de la Administración General del Estado, de los sindicatos, de las asociaciones empresariales, que asesora a la Administración en la formulación de las políticas de prevención y estructura la participación institucional al máximo nivel.
- **Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales:** Es un órgano de participación en materia de seguridad e higiene y salud de los trabajadores adscrito a la Consejería de Empleo, desde el que se orientan, impulsan y coordinan las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales que posibiliten la mejora de las condiciones de trabajo y disminuya la siniestralidad laboral en la Comunidad Autónoma Andaluza.
- **Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas:** Es el órgano a través del cual se realiza la participación de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las mutuas. De esta manera se pretende que las partes sociales puedan comprobar que las mutuas llevan a cabo sus funciones según los objetivos generales de la Seguridad Social.
- **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales:** Fundación estatal dedicada a la promoción de la salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

## 20) ¿Conoces los recursos de CCOO en materia de salud laboral?

CCOO-A constituye en el 2001 los gabinetes de asistencia y asesoramiento técnico en Prevención de Riesgos Laborales, ocho con sede en cada una de las Uniones Provinciales de CCOO, uno ubicado en la Unión Comarcal del Campo de Gibraltar, así como un Gabinete andaluz que coordina el conjunto de los trabajos de los nueve gabinetes.



Además, cuenta con responsables de salud laboral en cada Federación y Unión Provincial. Organizando el sindicato de modo que la salud laboral siga siendo el pilar básico en toda su estructura y actividad sindical.



# Salud sólo hay una “CCOO te asesora”

