



¿Qué son los Factores de Riesgo Psicosocial?

¿CÓMO DEBEMOS ABORDARLOS?



Con la financiación de:



Gobierno
de Navarra

**¿QUÉ SON LOS
FACTORES
DE RIESGO
PSICOSOCIAL?
¿CÓMO DEBEMOS
ABORDARLOS?**

*¿Qué son los factores de Riesgo Psicosocial?
¿Cómo debemos abordarlos?*

Edita: CCOO de Navarra

Diseño y maquetación: Cabinet Comunicación

D.L. NA 745-2015

Presentación

Con el objetivo de que os sirva de ayuda en vuestro trabajo, presentamos esta guía sobre *factores de riesgo psicosocial*. Su contenido supone un acercamiento a la identificación y evaluación de estos riesgos en las empresas.

Nuestra experiencia desde CCOO nos muestra que las prácticas en prevención en las empresas se caracterizan por la nula o escasa contemplación de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos. Me refiero a cuestiones tan frecuentes como por ejemplo la monotonía, el cambio de condiciones de trabajo contra la voluntad de las y los trabajadores, el poco margen de autonomía, etc.

Por ello, para poder exigir hay que conocer. De ahí, que el objeto de esta guía que va dirigida a trabajadores y trabajadoras de cualquier sector de actividad, sea informaros sobre los riesgos psicosociales, sobre cómo se deben evaluar y qué derechos tenemos las y los trabajadores ante la exposición de los mismos.

No hay que olvidar que los riesgos psicosociales están presentes en todos los sectores y en mayor o menor medida todos estamos expuestos a ellos.

Esperamos os sea de gran utilidad,

Carmen Sesma
Secretaría Salud Laboral
y Medio Ambiente

Índice

1. Riesgos psicosociales.....	9
2. Estrés y consecuencias para la salud.....	11
3. Reconocimiento legal de de los riesgos psicosociales	13
4. Requisitos que debe cumplir un método de evaluación psicosocial.....	15
5. Nuestra propuesta de evaluación psicosocial: CoPsoQ - Istars 21	17
6. Dimensiones psicosociales según la versión 2 del CoPsoQ - Istars 21	19
7. Posibles medidas preventivas ante los riesgos psicosociales	22

1. Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo. Existen estudios científicos suficientes que demuestran que estas condiciones de trabajo perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. Nos afectan a través de la psique (actos y funciones de la mente), y su origen es social.

En términos de prevención de riesgos psicosociales:

- **Los factores psicosociales** representan la exposición, es decir, lo que habrá que localizar, identificar y medir.
- **La organización del trabajo** será el origen de ésta exposición. Sobre la que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones.
- **El estrés** es la enfermedad o el trastorno que puede producirse y se pretende evitar.



Por lo tanto, los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo y no en las personalidades individuales de los sujetos afectados, por lo que las actuaciones deben dirigirse hacia su origen, hacia aquellos elementos de las condiciones de trabajo y de la organización perjudiciales para la salud.

Según los estudios realizados, los riesgos psicosociales se han clasificado en cuatro grandes grupos:

- **Riesgos derivados del exceso de exigencias psicológicas en el trabajo.**
- **Riesgos derivados de la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo.**
- **Riesgos derivados de la falta de apoyo y de calidad de liderazgo.**
- **Riesgos derivados de las escasas compensaciones del trabajo.**

RECUERDA:

Los **trabajos con mayor exposición al riesgo** son aquellos en los que los trabajadores y trabajadoras tienen:

- Una **baja capacidad de decisión y autonomía** en la organización de su trabajo.
- Unas **exigencias altas**, ya sean:
 - **De tipo emocional**, como todos aquellos y aquellas que trabajan dando servicio a otras personas (profesorado, personal sanitario, personal teleoperador, servicios sociales...).
 - **De tipo cognitivo**, como todos los trabajos que requieren trabajo individual.
 - **De tipo sensorial**, como aquellos trabajos que requieren un alto grado de atención, de sobrecarga de vista, oído...
- Un **bajo apoyo social**, lo que actúa como factor agravante.
- **Pocas compensaciones** por el trabajo realizado.

2. Estrés y consecuencias para la salud

Una mala organización del trabajo produce estrés. El estrés es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento ante ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo.

Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Los episodios de estrés poco frecuentes o de corta duración no representan un riesgo importante. Sin embargo, cuando las situaciones estresantes no se resuelven durante mucho tiempo, el organismo se mantiene en un estado de activación constante que aumenta su ritmo de deterioro. Puede suceder que el sistema inmunitario del organismo se vea seriamente comprometido y que sobrevenga la fatiga y la aparición de lesiones, aumentando la aparición de traumatismos y enfermedades.



No debemos olvidar que los problemas sufridos en el trabajo también tienen su reflejo sobre la vida social y familiar de los individuos.

El estrés y algunas de sus consecuencias para la salud:

- Dolor de cabeza, cuello y espalda.
- Contracturas musculares.
- Nerviosismo.
- Insomnio.
- Déficit de memoria.
- Pérdida de atención y concentración.
- Cansancio, agotamiento.
- Ansiedad y depresión.
- Problemas gastrointestinales.
- Problemas dermatológicos.
- Problemas cardiovasculares: infartos.
- Suicidios...

El estrés de los trabajadores y trabajadoras puede convertirse en un problema de primer orden para la empresa.

El estrés y algunas de sus consecuencias para las empresas:

- Empobrecimiento de las relaciones laborales.
- Conflictos interpersonales.
- Organización deficiente.
- Absentismo laboral.
- Falta de motivación.
- Incapacidad en la toma de decisiones.
- Manejo inadecuado del tiempo.
- Aumento de accidentabilidad...

3. Reconocimiento legal de los riesgos psicosociales

La ciencia ha puesto de manifiesto la existencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, mientras que la Ley nos proporciona las herramientas para eliminar o reducir su incidencia, garantizando en el proceso la participación de los representantes sindicales en materia de salud laboral.

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en el artículo **4.7d.**, reconoce expresamente como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de la actividad preventiva *“todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...”*.

La Ley deja claro que los daños a la salud no sólo pueden proceder de las máquinas o de los productos químicos que se utilizan en el trabajo o de los locales e instalaciones, sino también de la organización del trabajo.





También el **Reglamento de los Servicios de Prevención**, reconoce la Psicología como una disciplina preventiva y plantea la existencia de expertos en dicha especialidad como recurso humano obligatorio en los servicios de prevención, para poder desarrollar adecuadamente la actividad preventiva (**arts.18.2.a, 34.c y Anexo VI** del Reglamento de los Servicios de Prevención).

Por lo tanto, la intervención frente a los riesgos psicosociales, que son los riesgos específicos que pueden derivarse de la organización del trabajo, es una **obligación legal en todas las empresas**.

TEN EN CUENTA QUE:

Puede suceder que la empresa se niegue a evaluar los riesgos psicosociales. Los argumentos más habituales para negarse suelen ser del tipo *“no es obligatorio”*, *“en esta empresa no hay ese tipo de problemas, aquí todo funciona muy bien”*, *“nuestros técnicos han dicho que no hay riesgos psicosociales”*... Por lo que deberemos plantear la solicitud a la empresa argumentándola legalmente.

4. Requisitos que debe cumplir un método de evaluación psicosocial

¡IMPORTANTE:

De entre todos los métodos que nos podemos encontrar, en CCOO optamos por CoPsoQ - Ista 21, ya que para nosotros es el único que cumple con todos los requisitos necesarios para evaluar adecuadamente los riesgos psicosociales, tanto desde el punto de vista científico, como legal y de participación de las y los trabajadores y sus representantes.

Desde nuestro punto de vista un método de evaluación de riesgos psicosociales debe:

- **Tener una base conceptual.** Hay que comprobar que el método se centre en los grandes grupos de riesgos psicosociales: exigencias, influencia, y posibilidades de desarrollo, apoyo social, calidad de liderazgo y compensaciones para los que existen evidencias científicas de que causan daños a la salud.
- **Ser participativo.** Los métodos de evaluación psicosocial deben basarse en la experiencia de las y los trabajadores. Los representantes sindicales tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que es básica para el éxito de la evaluación psicosocial.
- **Estar validado y ser fiable.** Validado quiere decir que se ha comprobado que el método mide efectivamente lo que dice medir. El manual del método debe contener la información sobre la fiabilidad del método y sobre su validez.
- **Ser aplicable a la empresa con el objetivo de cumplir con la finalidad preventiva.** Los materiales del método (manuales, hojas informativas, base de datos y “software” para el procesamiento de la información...) han de ser accesibles y basados en la experiencia para hacer factible su uso en las empresas.

La elección de método es fundamental de cara a conseguir nuestros objetivos de mejorar la organización del trabajo y, por lo tanto, la salud de los trabajadores y trabajadoras. **Antes de aceptar cualquier método conviene consultar a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Navarra.**

Nuestros esfuerzos deben centrarse en consensuar con la empresa la aplicación del Istas 21. Existen otros métodos de evaluación, pero hay cuestiones que no debemos ignorar: un método de evaluación de riesgos psicosociales debe centrarse en condiciones de trabajo y estar convenientemente validado, y debe posibilitar la participación efectiva de la representación de las y los trabajadores en todas las fases de evaluación.

DEBES SABER QUE:

Como cualquier otro factor de riesgo, los riesgos psicosociales deben ser objeto de estudio en la evaluación de riesgos que la empresa debe realizar.

Los delegados y delegadas de prevención debéis exigir que se incluyan estos aspectos en las evaluaciones de riesgos, ya que ésta es la herramienta que nos van a permitir completar la actividad preventiva.

5. Nuestra propuesta de Evaluación Psicosocial: CoPsoQ - Iistas 21

El método de evaluación de riesgos psicosocial CoPsoQ - Iistas 21 es una adaptación para la realidad española del cuestionario psicosocial de Copenhague. Esta adaptación ha sido realizada por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO (ISTAS). El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales laborales.

Principales características del CoPsoQ - Iistas 21:

- Está **validado** y es **fiable**.
- Es un instrumento de evaluación **orientado a la prevención**.
- Debe usarse para **prevenir en origen**, es decir, eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable.
- Está diseñado para **evaluar cualquier tipo de empleo** y en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar



todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada.

- Se centra en la **participación** de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores y sus representantes así como directivos, con el apoyo de los técnicos y técnicas de prevención, todos ellos integrantes de un grupo de trabajo.
- Es una metodología de utilización **pública y gratuita**. Se obtiene a través de la web de ISTAS.
- Esta metodología acredita el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables a la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, los cuales están previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Debe utilizarse con el **acuerdo** entre los representantes de la dirección de la empresa y de los y las trabajadoras y con el compromiso explícito de que el conjunto del proceso se realizará con las características de participación establecidas en el manual.

CoPsoQ - IstaS 21 se compone de 3 niveles de evaluación:

- Una versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores/as y para autoevaluación.
- Una versión media para empresas de más de 25 trabajadores/as.
- Una versión larga para investigación.

En la **página web** de IstaS puedes descargar gratuitamente la versión corta del CoPsoQ - IstaS 21 (www.istas.net/copsoq) para que lo utilizéis como autoevaluación, y así poder hacer un primer acercamiento a los riesgos psicosociales a los que estáis expuestos en vuestro puesto de trabajo.

IMPORTANTE:

El CoPsoQ - IstaS 21 cuenta con una Nota Técnica de Prevención, la 703 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6. Dimensiones psicosociales según la versión 2 del CoPsoQ - IstaS 21

Basándonos en el Método CoPsoQ - IstaS 21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, podemos diferenciar 6 grandes grupos de riesgo psicosocial, desarrollados por 20 dimensiones psicosociales. A continuación describimos estos factores para comprender en qué consisten los riesgos psicosociales:

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias de esconder emociones
	Exigencias emocionales
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social de los superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia
	Confianza vertical

- **Exigencias cuantitativas.** Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.
- **Ritmo de trabajo.** Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.
- **Exigencias de esconder emociones.** Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios/as o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...).
- **Exigencias emocionales.** Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo, que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...) y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.
- **Doble presencia.** Son las exigencias simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con los familiares.
- **Influencia.** Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y particularmente también en relación a las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo).
- **Posibilidades de desarrollo.** Hacen referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de la plantilla y adquirir otros nuevos.
- **Sentido del trabajo.** Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje, etc.) lo que lleva a afrontar de una manera más positiva sus exigencias.
- **Apoyo social de los compañeros.** Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de compañeros y compañeras para realizar el trabajo.
- **Apoyo social de los superiores.** Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

- **Calidad de liderazgo.** Se refiere a las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos intermedios.
- **Sentimiento de grupo.** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
- **Previsibilidad.** Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios, (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, métodos y asuntos parecidos).
- **Claridad de rol.** Es el conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo.
- **Conflicto de rol.** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.
- **Reconocimiento.** Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
- **Inseguridad sobre el empleo.** Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia.
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.** Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario...).
- **Justicia.** Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo: tiene que ver con la toma de decisiones y con el nivel de participación en éstas, la razonabilidad y la ética y las posibilidades reales de ser cuestionadas.
- **Confianza vertical.** La confianza es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadoras/es actúen de manera adecuada o competente.

Ahora ya conocemos qué factores psicosociales podemos encontrarnos en nuestro puesto de trabajo y ponerle nombre a esas condiciones de trabajo que tenemos, algunas favorables y otras perjudiciales para nuestra salud.

7. Posibles medidas preventivas ante los Riesgos Psicosociales

Los programas de prevención cuyo núcleo de cambio son los riesgos (no el individuo), consisten en modificar el contenido de las tareas, las relaciones entre la plantilla, las prácticas empresariales de gestión laboral (métodos de trabajo, asignación de tareas, promoción, ordenación de la jornada, etc.) y de la producción/servicio.

A continuación exponemos algunas de estas prácticas:

Enriquecer el contenido del trabajo:

- Desarrollar alguna forma de **participación directa** grupal de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea y las de su sección, basándose en la experiencia y formación de aquellos y aquellas que desarrollan cada día esas tareas.
- Planificar de forma justa la **rotación entre puestos** que impliquen tareas de mayor complejidad.



Trabajar de forma cooperativa:

- Para mejorar el apoyo en el trabajo es necesario **facilitar la relación social**, evitando los puestos de trabajo aislados. Y **proporcionar las condiciones organizativas que fomenten la cooperación** en la realización de las tareas. **Introducir el trabajo en equipo** es una buena fórmula para ello.

Sería necesario fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y objetivos y el margen de autonomía.

Una ordenación de la jornada compatible

- En relación a la gestión flexible del tiempo de trabajo por necesidades de la empresa, se recomienda que esté calendarizada anualmente y si no, que exista un periodo de **preaviso**, como mínimo de 7 días, que concrete la distribución horaria diaria y semanal del cambio de jornada.
- Potenciar la adscripción voluntaria y en todo caso, el establecimiento de un **procedimiento de asignación** de los cambios en la jornada de manera rotativa y justa, permitiendo la **permuta** entre los trabajadores/as. Y establecer el control por parte del trabajador/a de la decisión sobre la recuperación de las modificaciones de jornada (por horas o jornadas completas a decisión del trabajador/a).
- Potenciar la **flexibilidad horaria** de entrada y salida a decisión de las personas trabajadoras, en módulos diarios, semanales o mensuales, potenciación de las **jornadas continuadas**; establecer más días y sobretodo horas de asuntos propios, permitir el teletrabajo, etc.
- Concretar el derecho a la **adaptación y reducción de jornada** de las personas que realizan trabajos de cuidado, así como de las personas en situación de violencia de género.

Exigencias razonables

Desde el punto de vista de la prevención, la **cantidad de trabajo** debe adecuarse al tiempo que dura la jornada, debe ser razonable: ni demasiado trabajo ni demasiado poco.

- Es necesario realizar una **buena planificación y programación como base de la asignación de trabajo**, tener la **plantilla necesaria** para realizar la cantidad de trabajo que recae en el puesto,



departamento o centro, un buen **cronometraje** o la mejora de la **tecnología** o los **procesos** productivos de bienes o servicios.

- En relación a las **exigencias emocionales** se puede admitir que son inherentes a ciertas ocupaciones sanitarias, docentes, y de protección (bomberos, policías, etc.). Sin embargo, puede intervenir **reduciendo el tiempo de exposición y desarrollando medidas de protección** para el trabajador, aumentando las habilidades individuales para manejar estas cargas a través de formación y supervisión psicológica. Estas medidas de protección no pueden sustituir a otras medidas de prevención en origen orientadas a reducir o eliminar la exposición a los otros riesgos psicosociales.
- Las **exigencias de esconder emociones** pueden tener un doble origen: las características de la tarea si se centra en prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...) pero también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros/as de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa. En el primer caso sólo cabe la protección. En el segundo, cambiar la **política de gestión de proveedores y clientes** (cuando por ejemplo, sitúa al trabajador en último lugar) o cambiar las prácticas de gestión de personal y **desarrollar procedimientos justos y parti-**

cipativos (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar) son orientaciones preventivas necesarias.

Aumentar la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo

Es frecuente exigir al trabajador estar disponible para los requerimientos empresariales: cambiar las tareas y responsabilidades, asumir tareas adicionales, ir a trabajar al centro que haga falta, en el momento que sea necesario yendo a trabajar días u horas no previstos, alargar la jornada, cobrar según lo producido/servido, etc.

- Una organización del trabajo saludable debería proveer a las personas de las suficientes oportunidades para que éstas tengan control sobre sus propias vidas, lo que de forma muy especial afecta la estabilidad en el empleo y al control sobre los cambios de las condiciones de trabajo (muy especialmente de jornada y horarios de trabajo, tareas y salario).
- Frente a la alta inseguridad, si es imposible eliminar la temporalidad en el empleo y los cambios de condiciones de trabajo, estos se han de limitar y negociar estableciendo **procedimientos** conocidos por la toda la plantilla, con criterios **justos**, preavisos suficientes y herramientas de apoyo necesarias para adaptarse a la nueva situación.

RECUERDA:

Los riesgos psicosociales están teniendo una incidencia muy negativa en la salud de los trabajadores y trabajadoras, y los Delegados y Delegadas de Prevención sois piezas claves en la defensa del derecho a un trabajo digno y saludable.

Direcciones de interés:

- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO Navarra
http://www.navarra.ccoo.es/webnavarra/Areas:Salud_Laboral_y_Medio_Ambiente
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
<http://www.istas.net/copsoq/>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>
- Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra
https://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/portada+INSL.htm

Asesórate: CCOO está contigo

Si tienes alguna duda o necesitas apoyo ponte en contacto con nosotros. En tu Federación, en tu Comarca o en la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Navarra tienes a tu disposición asesoramiento técnico en salud laboral y medio ambiente que te puede ayudar.

Puedes encontrar apoyo para estas cuestiones en:

SEDES DE CCOO EN NAVARRA

• Alsasua	Zelai, 79 bajo	Tf: 948 564 051
• Castejón	Estación de Renfe, s/n	Tf: 948 814 254
• Estella	María de Maeztu, 19-21 bajo	Tf: 948 554 251
• Mendavia	Miguel Pérez, s/n	Tf: 948 695 222
• Pamplona	Avda. Zaragoza, 12 - 4ª planta	Tf: 948 244 200
• Peralta	Avda. de la Paz, 7ª, 1ª, puerta B	Tf: 948 750 798
• San Adrián	Santa Gema, 33-35 entreplanta	Tf: 948 672 024
• Sangüesa	Mayor, 10	Tf: 948 870 781
• Tafalla	Beire, 2	Tf: 948 702 673
• Tudela	Eza, 5	Tf: 948 820 144
• Viana	Tudela, 9 bajo	Tf: 948 645 395

Notas

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



Handwriting practice lines consisting of 25 horizontal dotted lines.



Handwriting practice lines consisting of 25 horizontal dotted lines.



CCOO apuesta por la **PREVENCIÓN** como medio para evitar estas agresiones contra la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

POR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE, PARTICIPA

Acudir a vuestros Delegados y Delegadas puede ser un paso para evitar los riesgos psicosociales; pídeles que soliciten la evaluación de riesgos psicosocial y así será posible mejorar las condiciones de trabajo.



Con la financiación de:



Este material se realiza con el apoyo y financiación del Gobierno de Navarra a través de la figura del Delegado de la Comunidad Foral para la Prevención de Riesgos Laborales y el Medio Ambiente. Es la reedición del tríptico editado por CCOO de Navarra en 2010 con la financiación de la FPRL (11-123/2009)



INFÓRMATE EN CCOO

En la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO en Navarra te ayudaremos y asesoraremos en cuanto necesites, **contáctanos**:

 948 23 30 90

 slnav@navarra.ccoo.es