

Guía práctica

Protocolos de actuación ante situaciones de conflicto y acoso laboral

FINANCIADO POR:

AT2017-0139



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Extremadura

Edita: **UGT-Extremadura**

La Legua 17 · 06800 Mérida

Tel: 924 485 370 · Fax: 924 485 369

e mail: ugt@extremadura.ugt.org

<http://www.ugtextremadura.org>

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	EL ACOSO LABORAL	5
	Fases del proceso	
	Consecuencias	
	Acciones parte acosadora	
3.	EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	9
4.	PROTOCOLOS DE INTERVENCIÓN	10
	Proceso cronológico de actuación	
5.	NORMATIVA Y BASE BIBLIOGRÁFICA	14

Nota:

Señalar que la utilización del masculino en la escritura en castellano es tan sólo una forma de simplificación, indebida pero difícil de solucionar hasta ahora, y que todas las referencias han de entenderse como inclusivas y respetuosas con los dos géneros.

1

Introducción

Resulta más que evidente que en un centro de trabajo concurren circunstancias y situaciones de todo tipo, al igual que también resulta obvio que esas circunstancias pueden influir en el desarrollo de un trabajo seguro y de calidad.

Pese a que un trabajador se supone que acude a su puesto de trabajo a realizar sus tareas cumpliendo con unos objetivos y un horario marcado, esto no es realmente así al 100%. Para poder desarrollar esos trabajos, el trabajador debe interrelacionarse con otros compañeros, con mandos superiores, con responsables de sección, incluso con el mismo empresario directamente.

Además de lo anteriormente citado, cada trabajador tiene vida propia, relaciones personales y familiares, vida social etc....que también pueden influir directamente en el desarrollo de su trabajo y en las relaciones laborales con compañeros, mandos, etc.....

Todo ello no hace más que poner de manifiesto que todo este cúmulo de relaciones "laboral-afectivas" influyen directamente en la rutina de trabajo diaria del trabajador y que por supuesto habrá episodios positivos (buen ambiente laboral, buenas condiciones eco-

nómicas, excelentes relaciones personales y familiares) y evidentemente negativos (malas relaciones entre compañeros, discusiones con superiores, mal ambiente familiar, difíciles relaciones personales).

Pues bien, estos aspectos negativos relatados con anterioridad, y que pueden provocar un aumento de los riesgos en el puesto de trabajo, son los conocidos riesgos psicosociales.

Los trabajadores expuestos a estos riesgos psicosociales son trabajadores con potenciales bajas laborales, trabajadores desmotivados, trabajadores sensibles a sufrir accidentes laborales, trabajadores que no desarrollan un trabajo de calidad.

Pero además de sufrir estos riesgos psicosociales, donde se han citado unas malas condiciones de trabajo, el correcto y normal funcionamiento de la empresa también puede verse afectado directamente. Sin ir más lejos, con una simple baja laboral.

Todo lo contrario, ocurre cuando en el seno del trabajador existe una gran motivación, capaz de saltar cualquier obstáculo, influyendo positivamente en todos los aspectos laborales y personales.



2

El acoso laboral

Íntimamente relacionado con los riesgos psicosociales, y consecuencia de las malas relaciones laborales entre los propios trabajadores, o bien entre los trabajadores y los mandos superiores o empresarios, pueden aparecer o darse una serie de actuaciones, conductas, decisiones, etc., que deriven en lo que se conoce como mobbing o acoso laboral.

El acoso laboral o mobbing (este último conocido término inglés) se define como la acción de acosar, hostigar, encimar, a un compañero, empleado, etc....y que se traduce en una situación de miedo, pánico, terror, desprecio hacia la parte opuesta pudiendo llegar a provocar daño o enfermedad en el propio trabajador. El trabajador o grupo de trabajadores que se ven afectados por esta situación, reciben de forma continuada en el tiempo (días, meses, años) una agresión psicológica sin ningún tipo de fundamentación donde se menosprecia el trabajo efectuado, el aspecto físico del trabajador, las tareas a desarrollar, la vida personal del trabajador, etc....llegando en los niveles de mayor gravedad incluso a la agresión física.

El objetivo del acosador laboral es conseguir que el trabajador abandone el puesto de trabajo a toda costa, ya sea por sus propios medios o bien realizando una labor secundaria de menosprecio de su trabajo intentando provocar el despido por parte del empresario siempre y cuando el acosador sea otro trabajador.

Pero debe quedar suficientemente claro que para que se produzca una situación de acoso es necesario que exista, aunque sea una mínima diferencia de estatus, no necesariamente de

rango, simplemente la mayor experiencia de alguno/a es suficiente para que la situación se produzca.

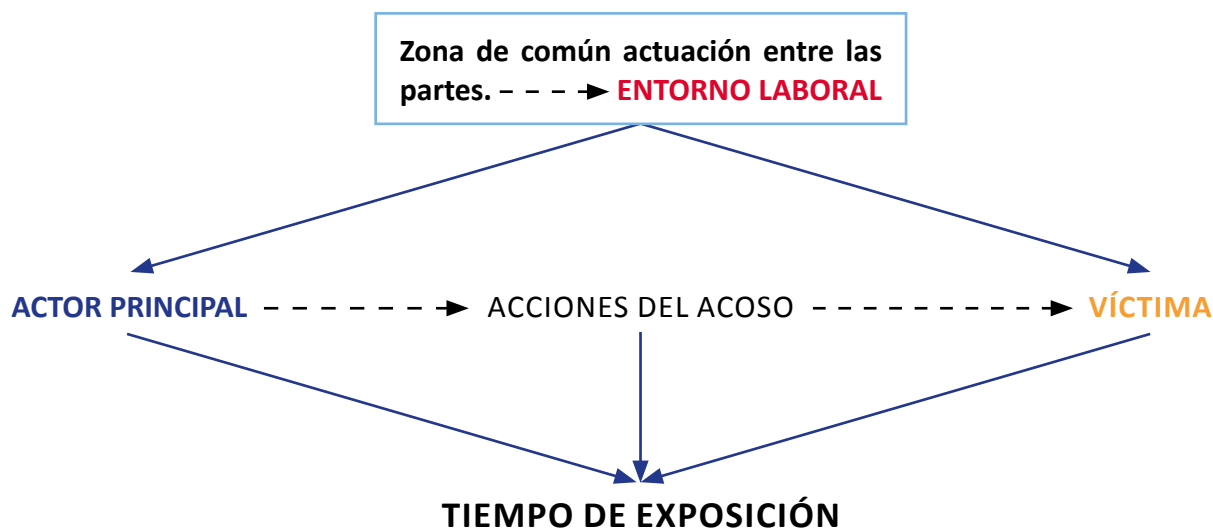
Pero esto no significa que las situaciones de acoso se produzcan siempre en la misma dirección, es decir, del trabajador de mayor rango hacia el trabajador que tiene un estatus inferior. No necesariamente. Pueden darse circunstancias en el trabajo en las que trabajadores que están en un nivel inferior ejerzan una labor de presión, ataques verbales, etc., hacia algún mando superior y que influye directamente en el proceso productivo de la empresa y que evidentemente también es considerado como una situación de acoso laboral.



Dentro del concepto de acoso laboral, hay varios expertos en la materia que realizan una pequeña diferenciación. Distinguen entre si el acoso laboral se produce entre trabajadores, da igual el rango de uno y de otro (mobbing) o bien si el acoso viene desarrollado por el empresario o jefe directamente (bossing). Sea como sea, el procedimiento para estas situaciones es el mismo, desembocando siempre en **acoso laboral**.

Para poder llegar a entender bien el acoso laboral, es necesario comprender cual es el “ciclo de

ruta” para el desarrollo de estas acciones que desembocan en una situación de acoso laboral.



Para que lleguen a producirse situaciones de acoso es necesario que confluyan una serie de detonantes o condiciones. El acoso laboral se desarrolla por fases:

Primera fase

Es la fase en la que empieza a desarrollarse el conflicto.

Ya se ha hecho mención en la introducción de esta guía, que, en un centro de trabajo, cualquiera que sea su tamaño, sus condiciones, etc.... van a surgir problemas, bien sean por la organización del trabajo, por roces entre compañeros, por roces con los superiores o jefes.

Estos problemas o conflictos surgidos la gran mayoría de las veces se solventan con el tiempo, bien sea porque las condiciones de trabajo cambian, los trabajadores mediante reuniones u otras técnicas impartidas liman sus diferencias, etc....Es decir, el conflicto desaparece de alguna u otra manera.

Sin embargo, hay ocasiones en las que este problema perdura y perdura con el tiempo, y es aquí donde consecuentemente se da paso a la siguiente fase.

Segunda fase

Esta es la fase en la que empieza a producirse el hostigamiento, el acoso hacia la víctima.

Dicha fase empieza a desarrollarse cuando una de las partes implicadas evita solucionar el conflicto existente y opta sin ningún tipo de escrúpulos por llevar a cabo una campaña de acoso y derribo contra la parte que ha quedado o pretenden hacerle quedar en un segundo plano. Esta persona se convierte en el objetivo de la persona acosadora y en muchos casos es también víctima del resto de compañeros incluso del propio jefe. Es considerada como un estorbo, un incordio, una amenaza para la otra parte y de ahí el desarrollo de actuaciones tan indeseables contra la víctima.

Esta fase puede prolongarse en el tiempo por diversos matices, tales como la no exposición del problema, ausencia de información por parte del empresario, el desconocimiento de compañeros, agentes sociales, etc....También es importante resaltar que llegar a probar estos hechos es una tarea difícil, cuestión que también influye en la dilatación en el tiempo de esta segunda fase.

Tercera fase

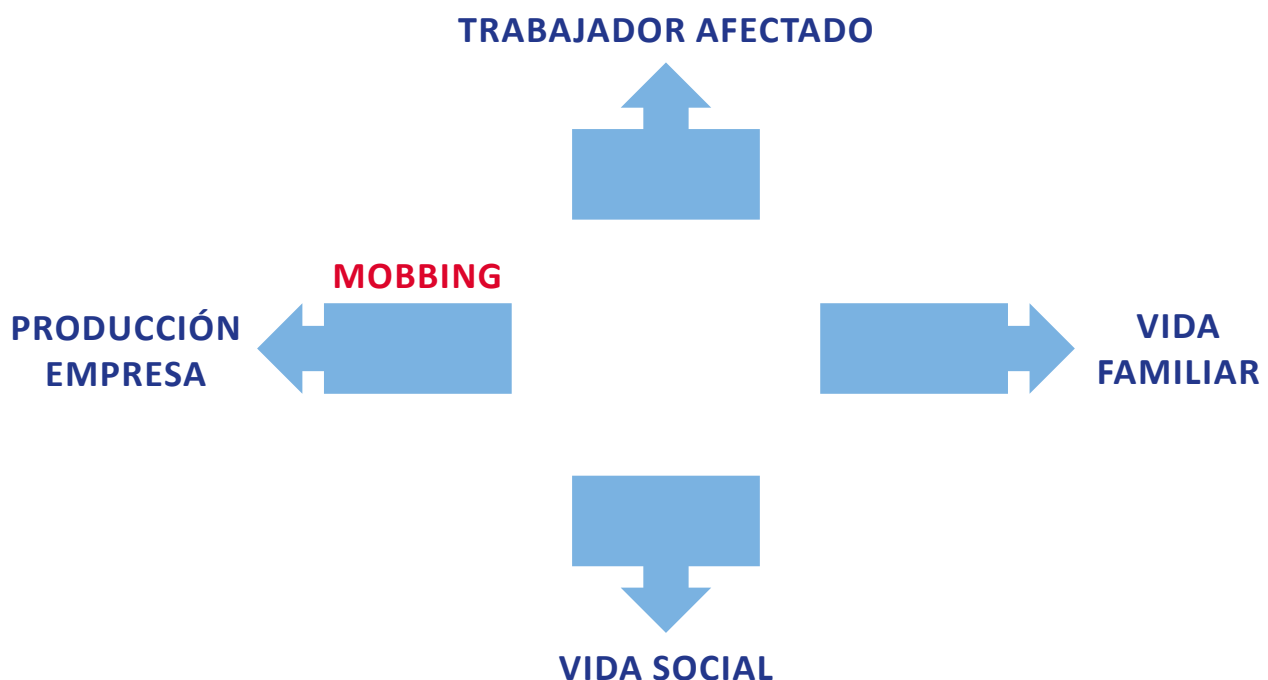
Es la fase en la que aparentemente empiezan a tomarse una serie de medidas por parte de algún nivel jerárquico de la empresa, o bien algún departamento relacionado con la actividad de la empresa o el servicio de prevención contratado. Estas medidas están enfocadas a intentar solucionar el conflicto planteado aunque bien es cierto que normalmente se adoptan otro tipo de medidas por parte de la dirección de la empresa que van encaminadas a evitar o desentenderse del conflicto planteado únicamente mediando entre las partes, no llegando por lo tanto a solucionar el problema, sino todo lo contrario, aumenta el malestar en la parte afectada, derivando en futuras incapacidades, despido del trabajador o bien causar bajas médicas prolongadas en el tiempo.

Cuarta fase

Esta fase puede considerarse consecuencia de la anterior, cuando en lugar de haber procedido con la resolución del conflicto planteado se toman otras medidas diferentes. El trabajador permanece más tiempo en situación de incapacidad que en su propio puesto de trabajo. El fin es mas que obvio, un trabajador incapacitado laboralmente, con las pertinentes consecuencias económicas para las arcas del estado y con las mas que aseguradas secuelas tanto físicas como psíquicas para la persona incapacitada que ve truncada su trayectoria laboral debido a u conflicto laboral que no fue solucionado como debiera.

Por lo tanto, queda suficientemente claro que, si estas cuatro fases se desarrollan, nos encontramos ante **un conflicto laboral que no ha sido solucionado de forma totalmente satisfactoria.**

Consecuencias del acoso laboral



1. TRABAJADOR AFECTADO:

- Físicamente.
- Psíquicamente.
- Socialmente.

2. PRODUCCION EMPRESA:

- Bajo rendimiento laboral.
- Mal clima laboral.
- Elevada accidentabilidad

3. VIDA FAMILIAR

- Núcleo familiar afectado

4. VIDA SOCIAL

- Costes sociales con sufragio del estado
- Malas relaciones personales
- Aislamiento personal

Acciones de la parte acosadora.

Cuando el conflicto de acoso entra en su época de mayor auge, comienzan a desarrollarse una serie de actuaciones encaminadas todas ellas a tratar de “eliminar” al compañero que es considerado como una amenaza. Entre otro tipo de actuaciones se llevan a cabo acciones tales como las siguientes:

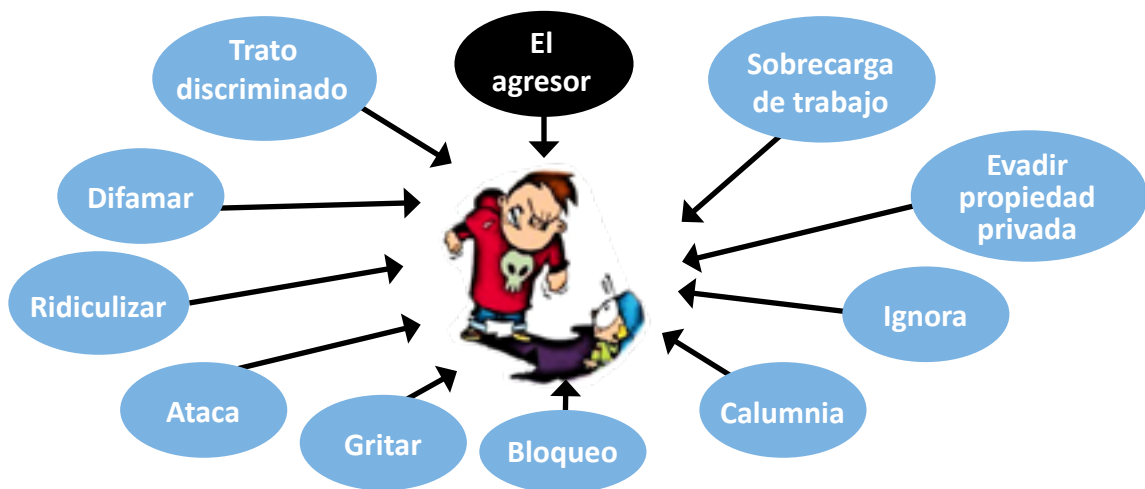
Conflictos dialécticos: En este apartado se procede actuando sobre la víctima con amenazas, insultos, menosprecio de su trabajo, ridiculizándole delante de otros compañeros o superiores, etc....se trata sin duda de ataques personales que aminoran directamente el ego del trabajador afectado. Injurias, calumnias y burlas directas hacia la víctima.

Desprestigio laboral: Dentro de este punto se encuadran aquellas actuaciones en las que

se encargan a la víctima tareas que están por encima o bien por debajo de su trabajo diario, con el único fin de menospreciar el trabajo que realiza bien sea por trabajos de nivel inferior o bien por aquellos trabajos que están por encima de sus posibilidades y que en consecuencia la víctima no va a ser capaz de realizar o alcanzar objetivos propuestos.

Abandono social: Se trata de aislar a la víctima en todos los aspectos. Limitarle los movimientos dentro del entorno laboral, dificultando así la comunicación con compañeros y superiores.

Enfrentamiento físico: En este apartado se recogen todas aquellas agresiones de tipo físico que sufre la víctima, tales como empujones, voces, gritos, agresiones sexuales, etc....



3

Evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso

complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas:

Identificación de los factores de riesgo.

Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.

Planificación y realización del trabajo de campo.

Análisis de los resultados y elaboración de un informe.

Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.

Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Es necesario contar con la participación de los trabajadores o sus representantes en todas estas etapas. Se trata, por lo tanto, de lograr integrar la prevención y el tratamiento temprano de la violencia laboral en la actividad preventiva global de la empresa, basándose en el acuerdo entre la dirección y la plantilla y acometiendo los tres objetivos siguientes:

1. Realización de una completa Evaluación de Riesgos Psicosociales
2. Adopción de las medidas preventivas resultantes, acordadas entre empresa y trabaja-

dores, con fijación de responsables y plazos de cumplimiento y revisión periódica de su aplicación para efectuar las correcciones necesarias.

3. Integración del procedimiento preventivo de conflictos/violencia laboral y los protocolos internos de actuación frente a cualquiera de los tipos de violencia laboral que puedan darse.

No es habitual encontrarse con empresas donde se contemplen los riesgos psicosociales, ni en el plan de prevención, ni en la planificación

preventiva, a pesar de quedar reflejado de forma expresa en la ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre prevención de riesgos laborales, en su artículo 15.1, más aún cuando se insta a los empresarios a actuar sobre la organización de su empresa, parcela que consideran exclusivamente suya y en la que no admiten ningún tipo de injerencia que pusiera de manifiesto cierto grado de incompetencia en la dirección de la misma.

Es de vital importancia una vez detectada esta situación solicitar a través de los representantes de los trabajadores la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para iniciar una correcta evaluación de riesgos psicosociales,

implicarse en todo el proceso y llevar a buen término toda la planificación preventiva y sus medidas correctoras que derivan de la evaluación de estos riesgos.

Ante la pasividad de la empresa debe denunciarse esta situación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que es quien instará a la empresa al cumplimiento de la normativa de aplicación. En este escenario se desarrollará la propia actividad inspectora de cumplimiento de la normativa legal y previa al procedimiento sancionador y las posibles salidas que pueden ser la de un requerimiento al empresario o la posibilidad de realizar una mediación entre las partes.

4

Protocolos de actuación

Entre las continuas consultas planteadas por parte de los trabajadores, bien directamente o a través de sus representantes, los delegados de prevención o comités de seguridad y salud, y relacionadas directamente con los riesgos psicosociales o diferentes tipos de conflictos en el trabajo, tienen entrada cuestiones que pese a ser interpretadas en primer lugar por la per-

sona que las padece como acoso laboral, hay que aclarar que pueden producirse una serie de conductas y situaciones que aunque generen un lógico malestar al individuo, y deriven en un ambiente incomodo de trabajo, no son acciones que puedan catalogarse como acoso laboral:

Un hecho violento singular y puntual (sin extensión temporal)

La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan

Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo

Acciones variables de organización que inciden sobre la plantilla

Conflictos personales y sindicales

Críticas constructivas, explícitas, justificadas

La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal

Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general

No encontramos de esta forma, ante un escenario en la empresa que puede derivar en el tiempo en una situación de hostilidad laboral, insatisfacción, etc., y finalmente en un entorno de trabajo nocivo y tóxico, determinando una mala calidad de vida laboral y de productividad en el seno de las empresas. Ante esto se hace necesaria la intervención de todos los implicados en la puesta en marcha de mecanismos que trabajen de manera proactiva ante las posibles situaciones de violencia que puedan presentarse, dotando a la organización de un protocolo de intervención o actuación ante estos conflictos.

Se trata de un documento base en el que se agrupan un conjunto de acciones que se pondrán en marcha para la resolución de los conflictos que puedan surgir entre los miembros de la plantilla, por tanto, se ofrece una herramienta de como actuar ante este tipo de situaciones y las distintas vías para solventar el problema.

Nos encontramos con una herramienta preventiva con la que se trataría de lograr anticiparse al riesgo y por tanto actuando desde los primeros instantes del problema. Este protocolo debe ser conocido por todas las partes implicadas en la empresa y formar parte de la actividad preventiva de la misma.

Tras la puesta en marcha de mecanismos de actuación para resolver estos problemas

mediante el trabajo realizado dentro de los comités de seguridad y salud, contando pues con la participación de empresa y trabajadores, técnicos del servicio de prevención y demás partes implicadas, dentro de las posibles opciones destacamos esta herramienta para lograr la mejora del funcionamiento general de la empresa:

NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)

NTP 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)

“Esta NTP propone un procedimiento preventivo proactivo que sirva como marco de actuación eficaz frente a las situaciones de violencia en el trabajo. En esta primera parte se expone el alcance del procedimiento, En esta segunda parte se describe secuencialmente el proceso de aplicación del procedimiento”.

Trabajando en las distintas empresas a través de sus comités de seguridad y salud, este protocolo debe ponerse en marcha mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, puede adaptarse a distintas situaciones, juega un papel preventivo ante los conflictos, mejora la negociación colectiva

y nos aporta un medio para evitar judicializar el enfrentamiento. Presenta entre otras las siguientes características:

Garantista (no tolerancia ante denuncias falsas)

Salvaguarda derechos de intimidad, dignidad y deber de confidencialidad.

Sumario (30 días)

Imparcial (partes escuchadas)

Efectivo (si hay acoso entonces hay sanción)

Proteccionista (ayuda a víctima)

Vinculante pero NO atenta contra derecho de Tutela Judicial Efectiva

Los objetivos que deben marcarse con la puesta en marcha del protocolo son primeramente que la empresa disponga de una organización preventiva proactiva adecuada y eficaz, llevando a cabo un total cumplimiento de las normas preventivas, y evaluando correctamente los riesgos psicosociales. El procedimiento debe introducirse en el Plan de Prevención de la empresa.

La idea principal es la de actuar sobre la violencia de baja intensidad y/o corta duración, marcando para ello unos objetivos claros:

Analizar si la actividad preventiva realizada en materia de riesgos psicosociales es suficiente y adecuada.

Comprobar si el entorno y la organización del trabajo favorece las situaciones de violencia o no.

Incluir en el protocolo el concepto de violencia y acoso preventivo.

Propuesta: se considera violencia cualquier tipo de conducta, estructura o estrategia que se produzca en el entorno del trabajo que cause o pueda llegar a causar daño físico, psicológico o moral, constituyendo un riesgo psicosocial y, por tanto, organizativo.

Una vez finalizado el proceso anterior se deben comenzar a ofrecer respuestas alternativas de solución a los problemas detectados, poniendo en marcha un protocolo concreto dentro del procedimiento de resolución de conflictos.

Aborda todas las situaciones de violencia y acoso detectadas.

Legitimación amplia para denunciar

Voluntario para la víctima. Art 24 Constitución Española.

Obligatorio para la empresa

No existe fase previa o informal

Celeridad en la puesta en marcha

Confidencialidad para los implicados

Imparcialidad de la comisión resolutoria

Garantista

Permite resolver el conflicto de una sola vez.

El siguiente paso o momento sería el enfocado a la mejora de las condiciones de trabajo dentro de la empresa de una manera permanente. Los distintos componentes que intervienen en el proceso tienen la obligación de hacer un seguimiento de las medidas propuestas, así como estar pendientes de posibles represalias que puedan producirse. En este tramo

final, partiendo de la base normativa Ley 31/1995 de PRL artículos 16 y 22, es donde el empresario tiene la obligación de realizar un seguimiento permanente del caso concreto, las soluciones o medidas tomadas para darle solución. En caso de detectarse deficiencias en las soluciones o medidas concretadas hay que ponerle atención rápidamente y resolverse en el menor tiempo posible.

Cuando todas las herramientas descritas anteriormente siguen sin dar solución a la situación de Mobbing debemos actuar jurídicamente. Las acciones a emprender van a estar en función

de determinadas variables que, esencialmente afectan en primer lugar a la situación laboral del acosado; es decir, si se trata de un trabajador por cuenta ajena o de un funcionario público, si tiene contrato indefinido o temporal, si la conducta de mobbing la realiza el empresario, o la permite conociéndola, o si el acosador es otro trabajador o trabajadores de la empresa. Por otra parte habría que valorar como se encuentra tanto física como psicológicamente la víctima, y además con que pruebas se cuenta para emprender el camino de la demanda judicial.

Proceso cronológico de actuación:

- ➔ *Contar con un relato cronológico del acosado de hechos y comportamientos por escrito*
- ➔ *Recoger pruebas: mensajes, notas, correos electrónicos, testigos, grabaciones.*
- ➔ *Solicitar apoyo psicológico a través de los médicos especialistas de la Seguridad Social.*
- ➔ *Solicitar a los facultativos un informe o varios que se aportarán como prueba en el procedimiento.*
- ➔ *Notificación a los órganos de representación de los trabajadores y al delegado de prevención.*
- ➔ *Denuncia o comunicación previa ante la empresa de la situación de acoso.*
- ➔ *Impugnación de la contingencia de la que deriva la incapacidad temporal si ésta proviene de enfermedad común.*
- ➔ *Denunciar, en primer término, ante la jurisdicción laboral*
- ➔ *Demanda de solicitud de rescisión del contrato de trabajo*
- ➔ *Querrela por delito contra la integridad moral contra el acosador.*
- ➔ *Denuncia ante Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra el empresario.*

Acude a tu sindicato, recurre a la ayuda de los delegados de prevención y no permitas seguir trabajando bajo unas condiciones inadecuadas y perjudiciales para tu salud.

La solución es posible.

5

Normativa y base bibliográfica

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales.

RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación

NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación

NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing

NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo

NTP 493: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (II): guía de intervención

NTP 581: Gestión del cambio organizativo

NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales

NTP 780: El programa de ayuda al empleado

NTP 856: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I)

NTP 857 Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II).

NTP 860: Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención

NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)

NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)

NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación

NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)

NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II)

LISTADO MÉTODOS PSICOSOCIALES.

FPSICO Método de evaluación de factores psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 75 Items.

Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral. 30 Items.

Listas de Control de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de trabajo. 52 ítems.

Istas 21. Versión Corta 38 ítems y versión mediana 124 ítems para empresas de más de 25 trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Métodos de evaluación de riesgos psicosociales INERMAP:

- Psicomap: Sector industria. 53 Items
- Edumap: Sector educación. 43 Items
- Sanimap: Sector sanitario. 57 Items
- Ofimap: Sector administrativo o de oficina. 55 Items
- Telemap: Sector Call Centres o salas de operaciones. 7 Items

CUESTIONARIO RED-WONT (Recursos/Emociones/Demandas).

Departamento de psicología evolutiva, educativa, social y metodología de la Universidad Jaume I. 195 Items

Métodos de Psicología de la Seguridad, de la Universidad de Valencia

Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral

Prevacc 2003

Prevenlab-psicosocial.

Gabinete de Asistencia Técnica en Prevención de Riesgos LABORALES

de UGT Extremadura

Oficina comarcal de Cáceres

C/ Obispo Segura Sáez, nº 1

Horario de atención: lunes, miércoles y viernes de 8:30 a 14:00 h.
martes y jueves de 9:00 a 14:30 h. y de 16:00 a 18:00 h.

Teléfono: 927 24 13 50

Correo electrónico: slaboral.caceres@extremadura.ugt.org

Oficina comarcal de Zafra

Avda. Constitución, nº 6, Bajo

Horario de atención: lunes a jueves de 8:30 a 14:00 h.
viernes de 8:30 a 14:00 h.

Teléfono: 924 55 21 10

Correo electrónico: slaboral.zafra@extremadura.ugt.org

FINANCIADO POR:

AT2017-0139



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Extremadura



