

Núm. 134 / 2016

La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-TENERIFE), con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, elabora de forma quincenal el presente Boletín al objeto de acercar a empresarios, trabajadores, y sociedad en general, los principales aspectos en materia preventiva.

“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.

CONTENIDOS

- ✓ [ARTÍCULOS DE INTERÉS](#)
 - Cómo abordar el estrés laboral
 - Los problemas de trabajar con ruido
- ✓ [BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS](#)
 - Protección de manos en el entorno laboral
- ✓ [NORMATIVA](#)
 - Real Decreto 144/2016, sobre aparatos y sistemas de protección para su uso en atmósferas potencialmente explosivas
- ✓ [GESTIÓN PREVENTIVA](#)
 - La cultura preventiva en los resultados de la empresa
- ✓ [LA PREGUNTA QUINCENAL](#)
 - ¿Puede un trabajador tener responsabilidad civil si causa daño a un tercero por incumplir con sus obligaciones?
- ✓ [NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA](#)
 - Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2016
 - El Congreso pide que las Pymes asuman la prevención de riesgos laborales

ARTÍCULOS DE INTERÉS

Cómo abordar el estrés laboral

El estrés laboral es el efecto del desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos de que dispone una persona para hacerles frente. Es un estrés de tipo crónico (a diferencia de la situación de peligro ante la que se exige una reacción fisiológica del organismo inmediata y de corta duración) que con seguridad acabará afectando a la salud del que lo padece.

Como tal desequilibrio, no siempre deriva de un exceso de trabajo: una actividad laboral poco demandante, sin contenido, en la que el trabajador no pueda desarrollar sus recursos personales, puede ser igualmente generadora de estrés.

Los factores de riesgo que es preciso controlar para prevenirlo van desde exigencias excesivas en cuanto a carga de trabajo, falta de control o autonomía sobre los procesos, hasta apoyo social escaso o compensación insuficiente.

Abordar el problema del estrés laboral

1- Sensibilizar

Dando a conocer lo que es realmente el estrés laboral (problema importante de salud) y logrando el compromiso de todos los integrantes de la empresa en su prevención y gestión, puesto que todos tienen su responsabilidad.

2- Gestionar la prevención y prepararse para el cambio

Evaluar riesgos con una guía estructurada adecuada y detectar los posibles efectos sobre los trabajadores para poder intervenir cuanto antes.

Gestión del estrés

1-Medidas evaluadoras de

- Exigencias excesivas.
- Falta de control sobre tiempos y/o procesos.
- Falta de apoyo social.
- Relaciones conflictivas.

- Falta de definición de cometidos.
- Mala gestión de los cambios.
- Violencia de terceros.

2-Medidas correctoras

- Asegurar la rapidez en notificación de problemas
- Comunicación entre partes confidencial y eficaz.
- Establecimiento conjunto de acciones y puesta en marcha inmediata.
- Supervisión y documentación de los planes de acción y sus posibles modificaciones.

3-Medidas preventivas

1-Deben priorizarse las de carácter colectivo, centradas en la implicación de todo el personal y en la organización del trabajo:

- Fomentar estilos de dirección participativa, implicando a los trabajadores en lo que les concierne.
- Mejorar la comunicación, tanto de los objetivos de la empresa como de las disfunciones observadas por los empleados.
- Adaptar la carga de trabajo a los recursos y capacidades de los empleados.
- Dar la posibilidad de utilizar plenamente las competencias personales.
- Formar, implicar y establecer claramente las funciones del personal.
- Favorecer flexibilidad en tiempos y espacios.

2-De carácter individual

- Reforzar medidas de promoción de salud general (alimentación y actividad física).
- Reforzar resiliencia personal mejorando calidad y cantidad (en su caso) de pausas/descanso y practicando técnicas de relajación.

Estas medidas individuales no son suficientes, por lo que se hace imprescindible evitar el desequilibrio demanda-recursos que hemos definido al principio.

Fuente: Prevenir.com

Los problemas de trabajar con ruido

Todos nos enfrentamos a ruidos desde que nos levantamos hasta que nos acostamos. Empezamos el día con un despertador que genera más de 80 decibelios. Después en la calle nos enfrentamos al ruido de los coches y motos, pitidos, gritos, etc; que en general suben a niveles de más de 90 decibelios.

El ruido es uno de los contaminantes más invasivos. Una exposición prolongada sin la protección adecuada puede llevar a provocar trauma acústico, una lesión en el oído interno.

El umbral de audición se sitúa por debajo de los 90 decibelios; a partir de ese nivel se encuentra el umbral tóxico y más de 120 decibelios puede causar daños en el sistema coclear.

La exposición a ruidos superiores a los 85-90 decibelios durante varias horas al día puede provocar daños irreversibles en los oídos.

De hecho, exponerse durante más de un minuto a más de 110 decibelios puede llevar a una pérdida de audición permanente.

A 100 decibelios, los profesionales recomiendan no exponerse sin protección durante más de 15 minutos.

En el entorno laboral, un empleado de un aeropuerto soporta más de 120 decibelios cuando despegan los aviones y un trabajador que utiliza un martillo neumático se expone a 130 decibelios.

Obreros industriales, mecánicos de taller, trabajadores de la construcción, la minería y la industria en general, y conductores de vehículos son los profesionales más afectados por problemas auditivos debido a su exposición al ruido.

Además de provocar fatiga, falta de atención y estrés, puede ser causa de accidente laboral (rotura del tímpano) y de enfermedad profesional (hipoacusia o sordera laboral), según reconoce el real decreto sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición al ruido.

Esta normativa obliga al empresario a tomar medidas por encima de los 80 decibelios. El control frente al ruido es la mejor manera de mantener la audición.

No obstante, en 2012 (últimos datos disponibles), solo fueron declaradas 16 enfermedades profesionales por sordera, de las que 12

correspondían a empleados de la industria manufacturera.

Estas cifras demuestran que no existe relación entre el número de trabajadores expuestos a elevados niveles de ruido y el número de enfermedades profesionales declaradas, debido al tiempo que se tarda en diagnosticar la sordera y al largo proceso burocrático.

Fuente: Prevention world

BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

Protección de manos en el entorno laboral

Las manos y, en general, el conjunto mano-muñeca-brazo, es una de las partes del cuerpo que más expuesta está a determinados riesgos laborales. De hecho, se necesita de ellas -de las manos- para el desempeño de prácticamente cualquier actividad.

En cuanto a los posibles daños que pueden afectar a las manos de los trabajadores, así como a sus muñecas y brazos, encontramos los efectos y consecuencias de quemaduras térmicas y químicas, abrasiones, cortes, pinchazos, facturas, amputaciones o absorciones dérmicas de sustancias peligrosas, entre otras causas.

Para evitar todo esto es esencial que los trabajadores estén equipados (y asesorados en cuanto al uso de los EPI que deberán llevar en función de su trabajo) a través de guantes, guantes parciales, mitones, manguitos... Cada uno de estos equipos de protección individual deberá seleccionarse y proporcionarse por parte de la empresa correspondiente en función del riesgo específico al que el usuario se vaya a exponer. Así mismo, los guantes (en función de todos estos factores) pueden fabricarse con una amplia variedad de materiales: textiles y textiles recubiertos, cueros, lonas, gomas aislantes, entramados metálicos, etc.

Sea cual sea el material con el que se confeccionen y, al margen de la función a la que se destinen, es esencial que siempre se ajusten y adapten debidamente al usuario, debiendo ser desechados, siempre, aquellos que no ofrezcan un ajuste óptimo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

Estricto control y etiquetado según las normas europeas

A la hora de fomentar el control y la vigilancia en este tipo de EPIs es importante prestar atención siempre a sus marcados. Las normas europeas relativas a guantes de protección indican que éstos siempre deberán llevar un pictograma en forma de escudo. En su interior se encontrará un símbolo concreto que corresponderá al tipo de riesgo frente al que protege.

Este símbolo de protección, así como la referencia a un número de normativa, implicará un nivel u otro de prestaciones y este nivel se define al final como el número que designa una categoría particular mediante el cual pueden graduarse y valorarse los resultados de los ensayos a los que el guante en cuestión haya sido sometido. Un nivel alto corresponde a una mayor protección.

NORMATIVA

Real Decreto 455/2012 Real Decreto 144/2016, sobre aparatos y sistemas de protección para su uso en atmósferas potencialmente explosivas

Constituye el objeto de este Real Decreto el establecimiento de los requisitos esenciales de salud y seguridad exigibles a los productos que constituyan una novedad en el mercado de la Unión Europea en el momento de introducirse en el mismo para su comercialización, con el fin de garantizar un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad de las personas, así como de protección de los animales domésticos y de los bienes.

A efectos de la demostración del cumplimiento de los citados requisitos esenciales de salud y seguridad se establecen distintos mecanismos de evaluación de la conformidad. 2. El presente real decreto se aplicará a los siguientes aparatos, sistemas, dispositivos y componentes (todos ellos denominados «productos» de manera genérica en esta norma):

a) Los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas.

b) Los dispositivos de seguridad, control y reglaje destinados a utilizarse fuera de atmósferas potencialmente explosivas pero que son

necesarios o que contribuyen al funcionamiento seguro de los aparatos y sistemas de protección en relación con los riesgos de explosión.

c) Los componentes destinados a ser incorporados en los aparatos y sistemas de protección mencionados en la letra a).

3. El presente real decreto no se aplicará a:

1.a) Los dispositivos médicos para uso en un entorno sanitario.

2.b) Los aparatos y sistemas de protección cuando el peligro de explosión se deba

exclusivamente a la presencia de sustancias explosivas o sustancias químicas inestables. c) El equipo destinado a usos en entornos domésticos y no comerciales donde las atmósferas potencialmente explosivas se crean muy rara vez, únicamente como

consecuencia de una fuga fortuita de gas.

d) Los equipos de protección individual regulados en el Real Decreto 1407/1992,

de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

e) Los buques destinados a la navegación marítima y las unidades móviles «offshore» (en el mar), así como los equipos a bordo de dichos buques o unidades.

f) Los medios de transporte, es decir, los vehículos y sus remolques destinados únicamente al transporte de personas por vía aérea, por la red vial, la red ferroviaria o por vías acuáticas, y los medios de transporte, cuando estén concebidos para el transporte de mercancías por vía aérea, por la red vial pública, la red ferroviaria o por vías acuáticas. No estarán excluidos del ámbito de aplicación del presente real decreto los vehículos destinados al uso en una atmósfera potencialmente explosiva.

g) Los productos contemplados en el artículo 346, apartado 1, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

GESTIÓN PREVENTIVA

La cultura preventiva en los resultados de la empresa

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BOLETÍN QUINCENAL

La siniestralidad laboral ha aumentado considerablemente en España en los últimos años, a pesar de la reforma normativa iniciada en 1995. La elevada accidentalidad provoca un significativo coste humano para la sociedad y una pérdida del potencial económico y de productividad del país, puesto que además del decremento del patrimonio humano y de los daños sufridos en los bienes de producción, se pierde un elevado número de jornadas trabajo. Aunque el ciclo económico y las características del mercado de trabajo español puedan explicar una importante proporción de las variaciones de la accidentalidad, no pueden considerarse por sí solas las causas principales.

Existen otras variables que influyen, entre ellas, la valoración cultural de las acciones preventivas. En este sentido, parece detectarse una deficiente cultura preventiva en las organizaciones españolas cuya creación constituye un objetivo prioritario de la nueva legislación. Sin embargo, la implantación de una auténtica cultura de seguridad requiere no sólo una mayor presión institucional, sino un cambio de mentalidad y un auténtico compromiso empresarial donde todos participen y se comprometan con la seguridad y salud laboral. Dicho compromiso debe partir de los estamentos más elevados de la organización.

El deficiente compromiso directivo es atribuido por diversos autores a la creencia generalizada de que las medidas preventivas suponen desembolsos ajenos al fin productivo de la empresa y, por tanto, atentan contra la rentabilidad y competitividad empresarial. Sin embargo, la siniestralidad provoca consecuencias adversas materializadas en pérdidas de productividad y de calidad, deterioro de la imagen pública o del clima interno de la empresa.

Por eso, una buena gestión de la seguridad en el trabajo y de la salud laboral pueden tener un efecto positivo no sólo en los resultados de siniestralidad, sino también en las variables de competitividad y en los resultados financieros, constituyendo una gran oportunidad para las organizaciones que afronten el reto de su implantación.

Este objetivo puede concretarse en los siguientes puntos específicos:

> Identificar prácticas preventivas adecuadas que integran un sistema de gestión de la seguridad y salud efectivo.

> Desarrollar y validar una escala que permita medir el grado de implantación del sistema de

gestión de la seguridad en las organizaciones españolas.

> Analizar el efecto de este sistema sobre los indicadores de resultados empresariales.

Para la consecución de estos objetivos se efectúa, en primer lugar, una revisión de la literatura sobre la gestión de la seguridad laboral y, posteriormente, se propone y contrasta un modelo de relaciones causales sobre una muestra de 455 empresas con más de diez trabajadores de los sectores de industria, construcción y servicios, mediante el empleo de sistemas de ecuaciones estructurales.

El sistema de gestión de la seguridad laboral

La gestión de los riesgos de forma integrada con las operaciones de la organización ha tenido una importancia creciente en los últimos años, ya que no sólo reduce los índices de siniestralidad, sino que además puede mejorar la productividad y los resultados económicos y financieros de la empresa. Sin embargo, se ha prestado muy poca atención a definir qué constituye un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral efectivo.

Estos sistemas son mecanismos integrados de la organización, diseñados para controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores y que permiten, además, cumplir fácilmente con la legislación. Debe estar plenamente integrado en la empresa y ser cohesivo, compuesto de políticas, estrategias y procedimientos que proporcionen consistencia interna y armonización.

El desarrollo de este sistema debe ser considerado como un modo de crear conciencia, entendimiento, motivación y compromiso de todo el personal de la organización. Ahora bien, su éxito está condicionado por el compromiso de la dirección hacia el mismo.

Dada la ausencia de investigaciones empíricas previas para identificar las dimensiones concretas que integran un correcto sistema de gestión de la seguridad laboral, se han aunado características de los sistemas y modelos de gestión recogidos en normas y guías, de carácter nacional e internacional, elaboradas por diversos organismos e instituciones de múltiples países, como Control total de pérdidas de Bird, de British Standards Institution; Las normas internacionales OHSAS 18001/18002:1999; Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo... En todas ellas se observa una estructura similar, al estar

basadas en el principio de mejora continua (plan-do-check-act).

Así, se han detectado las siguientes dimensiones claves para una buena gestión de la seguridad y salud laboral:

> El desarrollo de una política de prevención, que recoja el compromiso de la organización con la seguridad y exprese formalmente los objetivos, así como los principios y directrices a seguir en materia de seguridad y salud laboral.

> El fomento de la participación de los trabajadores en las actividades de seguridad y salud, con el fin de promover comportamientos seguros e involucrarlos en procesos de toma de decisiones, a través de sistemas de incentivos o de la consulta de aspectos relacionados con su bienestar laboral.

> La formación y promoción de competencias de los trabajadores, con el fin de mejorar sus capacidades, habilidades y aptitudes en materia de prevención de riesgos.

> La comunicación y transferencia de información sobre el medio de trabajo, sus posibles riesgos y la forma correcta de combatirlos.

> La planificación de las tareas a emprender, distinguiendo entre la preventiva la de emergencia. La primera pretende desarrollar un método ordenado de puesta en práctica de las políticas y acciones necesarias para evitar la materialización de accidentes. Paralelamente, el plan de emergencia trata de establecer las iniciativas que se deben poner en marcha para responder con rapidez y eficacia ante cualquier incidencia, reduciendo al máximo sus posibles consecuencias.

> El control y revisión de las actuaciones realizadas en la organización, permitiendo así alcanzar la mejora continua. Este control se ejecuta a través del análisis de las condiciones de trabajo y sucesos ocurridos en la propia empresa, y a través de la comparación con otras compañías. Así, se distinguen dos subdimensiones, denominadas control interno y técnicas de benchmarking (buenas prácticas).

Para llegar a la excelencia en prevención, la seguridad se ha de integrar en el conjunto de decisiones y actividades de la organización. Ha de tratarse de una prevención más organizativa y estratégica que material, dado el importante papel del componente humano en la cadena causal del accidente de trabajo.

Por ello, es necesaria la puesta en marcha de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, basado en el compromiso y participación de todos los miembros de la organización y apoyado por la alta dirección.

Se requiere, así, un cambio profundo en la actual conducta y mentalidad empresarial que conduzca a una verdadera cultura de la prevención.

LA PREGUNTA QUINCENAL

¿Puede un trabajador tener responsabilidad civil si causa daño a un tercero por incumplir con sus obligaciones?

Si, en la medida en que un trabajador cause daño a terceros vendrá obligado a responder por ello, en virtud de la obligación genérica de no causar daño a nadie que impone el art. 1092 del Código Civil "El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado".

Aunque, debe tenerse en cuenta que, aún teniendo responsabilidad el trabajador, el empresario puede verse obligado a responder civilmente por el art. 1903 CC, que dice: " La obligación que impone el artículo 1092 de CC, es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.(...)".

Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento y empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones. Esta responsabilidad civil es de carácter solidaria de forma que el tercero perjudicado podrá dirigirse, indistintamente, contra el trabajador, contra el empresario o contra ambos conjuntamente (art. 1144CC).

En todo caso, el empresario, en el supuesto que el trabajador hubiera actuado sin seguir sus órdenes, podrá repetir contra el trabajador, en el caso de que hubiese tenido que reparar el daño causado por éste. (art. 1145CC).

NOTICIAS Y ACTUALIDAD PREVENTIVA

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2016

Como cada año, el 28 de abril, se celebra el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y cuyo tema para esta edición 2016 es "Estrés en el trabajo: Un reto colectivo".

El estrés relacionado con el trabajo es actualmente reconocido como problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores/as, tanto en países desarrollados, como en desarrollo.

Según el estudio "Trabajar bien: un estudio global sobre las estrategias para promover la salud y el bienestar en el lugar de trabajo" de Buck Consultants, en el cual participaron más de 1.200 organizaciones en 47 países, representando un total de 13 millones de trabajadores/as, los empresarios/as europeos/as señalan el estrés de sus trabajadores/as, como su principal preocupación. También lo consideran el motivo fundamental para implementar programas destinados a promover y proteger la salud y el bienestar en el entorno de trabajo.

Evidentemente, queda mucho por recorrer, pero también hemos de reconocer que se han dado pasos adelante en pro de una auténtica cultura preventiva, mediante la importancia que se otorga al cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, a la prioridad que se ha dado a las actividades formativas, de sensibilización y de información en prevención de riesgos laborales y cómo no, también, a las políticas de incentivos a las empresas para que realicen inversiones en prevención.

Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, la participación activa de los gobiernos, empresarios/as y trabajadores/as para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención.

Por ello, debemos seguir trabajando en el desarrollo de una cultura nacional de prevención, a través del diálogo y de la corresponsabilidad,

coordinación y colaboración de todos los agentes implicados en la prevención.

Desde CEOE-Tenerife también queremos apostar por esta iniciativa sumándonos a ella, para que la actitud de una fecha tan señalada como el 28 de abril, se extienda a todos y cada uno de los restantes días del año.

El Congreso pide que las Pymes asuman la prevención de riesgos laborales

El texto ha cosechado los votos a favor tanto del PSOE como de Podemos y Compromís, frente al rechazo del PP y el PNV. Por su parte, tanto Ciudadanos como Democracia y Libertad (DL) han optado por la abstención.

La socialista Pilar Cancela ha comenzado su intervención recordando el incremento de los accidentes de trabajo en los últimos años, situación que ha achacado a la normativa laboral del PP, que ha provocado "precarización y temporalidad exacerbada" y ha llevado a muchas empresas a usar la crisis como "justificación" para "no cumplir la normativa preventiva".

En particular, ha lamentado la "implicación insuficiente" de las pymes en la prevención, que se plasma en el recurso mayoritario a la externalización de estas actividades en lugar de asumirlas con recursos propios, a pesar de que eso va "contra la directiva comunitaria".

"Es necesario un cambio legal para que designar trabajadores responsables de prevención sea prioritario y que los servicios ajenos se usen como complemento", ha añadido la diputada del PSOE, recordando que este jueves se celebra el Día Internacional de la Prevención de la Salud en el Trabajo.

Por parte de Podemos, la diputada de En Comú Podem Aina Vidal ha criticado que este tema se enfoque desde un punto de vista "economicista" cuando en el fondo se está hablando de "personas". "El recorte en materia de seguridad y la precariedad nos está matando", ha llegado a afirmar.

Por eso, cree que hay "motivos de sobras" para apoyar la iniciativa que, no obstante, debería acompañarse de otras medidas como la reversión de reformas como la de las mutuas aprobada en la pasada legislatura.

La 'popular' Águeda Reynés ha reconocido que las empresas más pequeñas tienen "dificultades" para cumplir con la normativa de riesgos laborales por "falta de conocimiento y recursos", por lo que el Gobierno las ha colocado "en el centro" de la Estrategia de Prevención de Riesgos 2015-20 en aras a "favorecer la integración" de esta actividad en la empresa y que se asuma "de forma prioritaria" con medios propios.

Íñigo Barandiaran, del PNV, ha rechazado esta propuesta alegando que ni la doctrina jurídica europea ni la normativa comunitaria "toman partido claramente" por integrar la prevención en la empresa en lugar de externalizarla, y ha señalado que lo fundamental es controlar que las actividades de este tipo tengan la calidad necesaria.

José Cano, de Ciudadanos, cree que acusar a las pymes de no preocuparse por la prevención es fruto del "escaso conocimiento" de la realidad por parte del PSOE y considera un "auténtico error" obligar a las pymes a asumir "con recursos propios" esta actividad dado su tamaño medio.

El portavoz de Empleo de Democracia y Libertad (DL), Carles Campuzano, comparte la preocupación "de fondo" por el asunto pero ve "irreal" pretender "descargar la responsabilidad" sobre las pymes sin estudiar antes qué sistema es más efectivo o qué responsabilidades tienen los gobiernos a la hora de garantizar la calidad de la prevención.

Fuente: Prevencionar.com

La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-TENERIFE), continuando con la labor que ha venido realizando durante esta última década, pone a su disposición de forma completamente gratuita, su Centro de Asistencia Técnica y apoyo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Puede contactar con nosotros en:

Teléfono: 922.280.880

WEB: <http://www.ceoe-tenerife.com> (Prevención Riesgos Laborales)