

# Guía



# Vigilancia de la Salud



## Osasun zaintza gida



Euskadi



Laneko Seguratasun eta  
Osasunerako Euskal Erakundea  
Instituto Vasco de Seguridad y  
Salud Laborales

OSALAN



## PRESENTACIÓN

La entrada en vigor en febrero de 1996 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales supuso entre otras cosas la aparición de un concepto nuevo: Vigilancia de la Salud como sustitución de los reconocimientos médicos. Este debería permitirnos conocer el estado de salud de los trabajadores/as a nivel individual y colectivo, lo que nos ayudaría a establecer una planificación preventiva, estableciendo prioridades y pudiendo posteriormente comprobar la eficacia de las medidas adoptadas en coordinación con el resto de especialidades preventivas (Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psico - Sociología Aplicada).

Desde hace años, UGT-Euskadi viene denunciando que la vigilancia de la salud en las empresas sigue siendo una asignatura pendiente, a pesar de que la normativa sobre prevención (Ley de PRL, Reglamento de Servicios de Prevención y Decreto 306/1999 que regula las actividades sanitarias de los Servicios de Prevención en la CAE) configura la vigilancia de la salud como un derecho del trabajador/a y una obligación de la empresa.

La vigilancia de la salud debe ser un verdadero medio de prevención de seguridad y salud en el trabajo. UGT-Euskadi, viene defendiendo que la vigilancia de la salud debe configurarse como un aspecto global y multidisciplinar, que afecta a muchos aspectos de la vida del trabajador o la trabajadora y no limitarla a la realización exclusiva de reconocimientos médicos.

Desde el empeño de mantener informados/as a trabajadores/as en general y a los Delegados/as de Prevención, se ha elaborado esta guía que pretende ser un instrumento práctico y de consulta.



**Fdo.: Esperanza Morales**  
Secretaria de Salud Laboral  
Lan-Osasun eta Ingurumen idazkaritza

# Vigilancia de la Salud



**Osasun** zaintza

**Edita: Secretaría de Salud Laboral y  
Medioambiente de UGT-Euskadi**

# Índice

## Aurkibidea

**INTRODUCCIÓN**

**¿QUE ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD?**

**¿ES OBLIGATORIA LA VIGILANCIA DE LA SALUD?**

**¿QUE SON LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS?**

**¿CUANDO DEBEN REALIZARSE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS?**

**¿QUE ES UN PROTOCOLO MÉDICO?**

**❑ ¿QUE INFORMACIÓN PROPORCIONA UN EXAMEN DE SALUD?**

**❑ ¿QUE INFORMACIÓN RECIBE LA EMPRESA?**

**❑ ¿CUAL ES LA FUNCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE VIGILANCIA DE LA SALUD?**

**❑ ANEXOS:**

▶ ANEXO 1: LISTADO DE ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD

▶ ANEXO 2: MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA DE LA REALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

▶ ANEXO 3: MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA DE LA PLANIFICACIÓN DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

▶ ANEXO 4: MODELO DE SOLICITUD DE LOS RESULTADOS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

# Introducción

## Guía de la vigilancia de la salud

### Osasun-zaintza gidaren sarrera

Con la aprobación de la LPRL, se establece un cambio radical, se sustituyen los reconocimientos médicos periódicos por un concepto nuevo, la Vigilancia de la Salud.

Entendemos por vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as el conjunto de actuaciones sanitarias, referidas tanto a individuos como a colectividades, con el fin de conocer su estado de salud para aplicar dicho conocimiento a la prevención de riesgos en el trabajo.

A los efectos de vigilancia de la salud por prevención de riesgos en el trabajo, entendemos todas aquellas acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo con el fin de evitar que éstas repercutan negativamente en la salud de los/as trabajadores/as. La Vigilancia de la Salud Laboral se tiene que realizar a dos niveles: individual y colectivo.

De esta forma la Vigilancia de la Salud nos debe permitir conocer, simultáneamente, el estado de salud de los/as trabajadores/as (nivel individual) y de la empresa (nivel colectivo), lo que nos facilita la planificación de la actividad preventiva, estableciendo prioridades y pudiendo comprobar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas, evidentemente, con la coordinación y colaboración del resto de especialidades preventivas.

**Así en el art. 14 de la LPRL se establece que:**

“Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, siendo por tanto, una obligación recíproca para la empresa: “En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la ac-



tividad preventiva en la empresa, la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los/las trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.”

**En el art. 22 de la LPRL se establecen las obligaciones empresariales sobre Vigilancia de la Salud, de las que podemos resumir, como características principales, las siguientes:**

► **Obligación de la empresa,** “La empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud.”

► **Específica,** “en función de los riesgos inherentes al trabajo.”

► **Voluntaria,** “Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento.” Aunque en determinados supuestos esta voluntariedad estará condicionada: “De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los/las representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.”

► **Proporcional al riesgo,** “En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.”

► **Realizada por personal sanitario,** “Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a



cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.” y art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención: “Las funciones de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as señaladas en la letra e) del apartado 1., serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes.”

► **Derecho a la intimidad y a la dignidad**, “Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a.”

► **Confidencial**, “y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.” “El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.”

► **Obligación de informar**, “Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados/as.”

► **No discriminatoria**, “Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.”

**A estas características recogidas en el art. 22 de la LPRL hay que añadir otras dos de gran importancia:**

► **Gratuidad**, establecida con carácter general en el art. 14.5 de la LPRL: “El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los/as trabajadores/as.”

► **Documentada**, se establece en el art. 23 de la LPRL, la obligación de la empresa de demostrar documentalmente que realiza los controles necesarios: “La empresa deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obli-



gaciones establecidas en los artículos anteriores: ....Práctica de los controles del estado de salud de los/as trabajadores/as previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo." En este apartado habría que considerar como documentación básica: el tipo de control realizado, especificando metodología y técnicas utilizadas, periodicidad, personal sanitario que lo ha realizado, resultados y conclusiones de los mismos, respetando en todo momento, la confidencialidad de la información médica de carácter personal.

Pese a que muchos aspectos de la Vigilancia de la Salud están regulados, hay dos aspectos fundamentales que no lo están de una forma clara



y concreta, como son el Contenido y la Periodicidad de los reconocimientos y pruebas sanitarias, que hay que realizar para que dicha Vigilancia esté garantizada.

**Para encontrar algunos aspectos concretos sobre la periodicidad de los reconocimientos médicos tenemos que recurrir al Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), que, aunque de forma indirecta, en el "CAPÍTULO VI, Funciones y niveles de cualificación, y concretamente en el Artículo 37.3b que regula las funciones de los "Técnicos de nivel superior", establece en primer lugar, cuando hay que hacer evaluaciones de salud:**

- Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la



finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los/as trabajadores/as.

- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

A estos tres supuestos hay que añadir un cuarto que figura en muchas normas específicas: el reconocimiento previo a la incorporación a determinados puestos de trabajo. (R.D. 487/97, manipulación manual de cargas, R.D. 488/97, pantallas de visualización, etc.).

Y siguiendo con el art. 37 del RSP encontramos una posible respuesta sobre el contenido de los reconocimientos médicos:

“...La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.”



# Vigilancia de la salud

## Zer da osasun-zaintza?

## ¿Qué es la vigilancia de la salud?

**Es el control y seguimiento del estado de salud de los/as trabajadores/as para detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar las medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores en su estado de salud.**

Recordamos que Salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad.

Este control del estado de salud debe ejercerse de manera sistemática y periódica, y para ello

utiliza encuestas de salud, exploraciones físicas y pruebas complementarias.

**La Vigilancia de la salud tiene 3 objetivos fundamentales:**

- ▶ Detección precoz de las alteraciones de la salud.
- ▶ Identificación de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.
- ▶ Alertar sobre situaciones de riesgo y actuar conforme a las mismas.



## Osasun-zaintza ¿Es obligatoria realizarla? Egitea derrigorrezkoa al da?

La empresa tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por ello debe vigilar de forma periódica el estado de salud de sus trabajadores/as en función de los riesgos inherentes de su puesto de trabajo.

Independientemente de la situación contractual de trabajador/a, indefinido, temporal, ETT, etc... todos los trabajadores/as tienen derecho a la vigilancia de su salud.

Los costes deben ser asumidos por la empresa.

En general, la realización de los exámenes de salud tienen carácter voluntario para el trabajador/a. Sólo nos encontramos con 3 casos en los que la Vigilancia de la Salud pueden tener carácter de obligatorios:

1. Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condi-



ciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as.

2. Que el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para el mismo o para terceras personas.

3. Cuando esté establecido en las disposiciones legales en relación con riesgos específicos o actividades especialmente peligrosas

# Reconocimientos

## ¿Qué es un reconocimiento médico?

### Zer da osasun-azterketa bat?

**Son el conjunto de pruebas que tienen como fin detectar las influencias del trabajo sobre la salud del trabajador/a y conocer su situación en un determinado momento y su evolución a lo largo de su vida profesional.**

La valoración del resultado del reconocimiento médico define la APTITUD física y mental del trabajador/a en relación con un determinado trabajo u ocupación, previniendo cualquier deterioro físico y mental del mismo.

#### **Los reconocimientos médicos:**

▶ Incluirán una descripción detallada del puesto de trabajo y del tiempo de presencia del trabajador/a en el mismo.

▶ Su único objetivo debe ser vigilar la salud de los trabajadores/as en función de los riesgos a los que estén expuestos/as en sus puestos de trabajo.

▶ Deben causar las menores molestias a los trabajadores/as y ser proporcionales al riesgo que se trate.

▶ Deben respetar el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona. Nunca pueden utilizarse con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador /a.



# Osasun-azterketa

## ¿Cuándo deben realizarse?

### Noiz egin behar dira?



**Existen 4 momentos en los que deben realizarse reconocimientos médicos:**

## **1. Antes de la Incorporación del trabajador/a al puesto de trabajo:**

Este primer reconocimiento debe realizarse antes de que el trabajador/a inicie su actividad profesional. El objetivo de este reconocimiento previo es conocer el estado de salud inicial del trabajador/a para poder compararlo con exá-

menes posteriores y poder determinar si la salud del trabajador/a se deteriora por causa de alguna de las condiciones que caracterizan su puesto de trabajo.

Por medio de este reconocimiento podríamos detectar si el trabajador/a padece alguna enfermedad previa, si padece algún tipo de sensibilidad alérgica a los agentes a los que va a estar expuesto y el estado inmunológico del trabajador/a frente a los organismos a los que puede estar expuesto.



## 2. Reconocimientos periódicos

Los reconocimientos médicos periódicos tienen como objeto conocer el estado de salud del trabajador/a en un momento puntual. La realización de estos reconocimientos permite comparar el estado de salud del trabajador/a en momentos distintos y poder analizar su evolución y su posible relación con las condiciones de trabajo a las que esta expuesto.

## 3. Reconocimiento por detección de enfermedad o infección.

Este tipo de reconocimiento se realiza si algún trabajador/a con exposición similar a la de sus compañeros desarrolla una infección o enfermedad que puede deberse a las condiciones de trabajo.

## 4. Vigilancia Post ocupacional:

Cuando el trabajador/a ha estado expuesto en su vida laboral a agentes cancerígenos, químicos, biológicos, etc... existen ciertas enfermedades que pueden aflorar una vez finalizada la relación laboral. Esta vigilancia post-ocupacional se realiza a través del Sistema Nacional de Salud.

# Zure osasuna zaintzea prebenitzea ere delako

Gogoratu aldizkako eta  
doako osasun-azterketarako  
eskubidea duzula. Bertan  
zure osasuna begiratuko  
dute zure lanpostuaren  
arrisku berezien arabera

# Protocolo médico

## ¿Qué es un protocolo médico?

## Zer da osasun protokoloa?

La vigilancia de la salud ha de efectuarse en función de los factores de riesgos inherentes al puesto de trabajo: esta es la razón por la que son necesarios los reconocimientos médicos específicos, pero ello entraña, la conveniencia de establecer las guías sobre la forma de realizar dichos reconocimientos.

Se entiende por protocolo médico al conjunto de estipulaciones que indican la forma de realizar los reconocimientos médicos en función de los riesgos higiénicos a que están sometidos los trabajadores/as en cuestión.

El Grupo de Trabajo de Salud Laboral de la Comisión de Salud Pública abordó en 1997 los primeros trabajos para elaborar protocolos de vigilancia médica específica relativa a los trabajadores/as expuestos a riesgos en el lugar de trabajo.

### Protocolos médicos aprobados:

- ▶ Agentes anestésicos inhalatorios
- ▶ Agentes biológicos
- ▶ Agentes citostáticos
- ▶ Alveolitis alérgica extrínseca
- ▶ Amianto
- ▶ Asma laboral
- ▶ Cloruro de vinilo monómero
- ▶ Dermatitis laborales
- ▶ Manipulación manual de cargas
- ▶ Movimientos repetidos
- ▶ Neuropatías
- ▶ Óxido de etileno
- ▶ Pantallas de visualización de datos
- ▶ Plaguicidas
- ▶ Plomo
- ▶ Posturas forzadas
- ▶ Radiaciones ionizantes
- ▶ Ruido
- ▶ Silicosis y otras neumoconiosis

## Examen de salud

### ¿Qué información proporciona? Zer nolako informazioa ematen du?

**El examen de salud es la herramienta que usa la Vigilancia de la Salud y que permite conocer el es-**

**tado de salud de los trabajadores/as de forma individual y de forma colectiva.**

INDIVIDUALES	COLECTIVOS
Están relacionados con el individuo que se somete a reconocimiento médico.	Están relacionados con el conjunto de la población trabajadora, o sobre un grupo específico de trabajadores/as.
<p><b>Tres son los objetivos individuales de la Vigilancia de la Salud:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ La detección precoz de alteraciones del estado de salud relacionadas con las condiciones de trabajo.</li><li>▶ La identificación y localización de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a ciertos riesgos.</li><li>▶ La adaptación de la tarea a la persona que la desempeña.</li></ul>	<p><b>La valoración colectiva de los resultados permite valorar el estado de salud de la empresa. Ello hace posible:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Establecer las prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos en la empresa.</li><li>▶ Motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de datos en la población trabajadora.</li><li>▶ Evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud de colectivo de trabajadores/as.</li></ul>

# Enpresak

## ¿Qué información recibe la empresa? Ze informazio jasotzen du enpresak?

**Los resultados de los reconocimientos médicos son confidenciales y deben ser custodiados por el médico del trabajo. La empresa sólo recibe información relativa al grado de aptitud desde el punto de vista médico para el trabajo concreto que desarrolla el trabajador/a, o de limitaciones necesarias en la asignación de tareas o de exposición a factores de riesgo laboral.**

El artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su punto 4 dice que "el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la Vigilancia de la Salud de los trabajadores/as, sin que puede facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a".

Por lo tanto, a la empresa no se le facilita ningún resultado del reconocimiento médico individual, solo es informada por escrito, de la Aptitud de

cada trabajador/a para el trabajo que desempeña.

El artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su punto 4 dice también que " La empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva".

Por ello, la empresa será informada de la valoración global de la empresa desde el punto de vista epidemiológico. Es decir, sí se informará a la empresa, por ejemplo, que el 40% de los trabajadores/a de una determinada sección de la empresa presentan una gran pérdida auditiva que puede deberse a motivos laborales, al objeto de que la empresa pueda implantar medidas que eviten dicho desenlace.

## Delegados/as

### ¿Cuál es la función de los delegados/as de prevención en materia de vigilancia de la salud?

### Osasun-zaintzan zein da sindikal ordezkariaren eginkizuna?



**El artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice que la empresa tiene el deber de consultar a los Delegados/as de Prevención con carácter previo acerca de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de prevención de riesgos laborales en la empresa.**

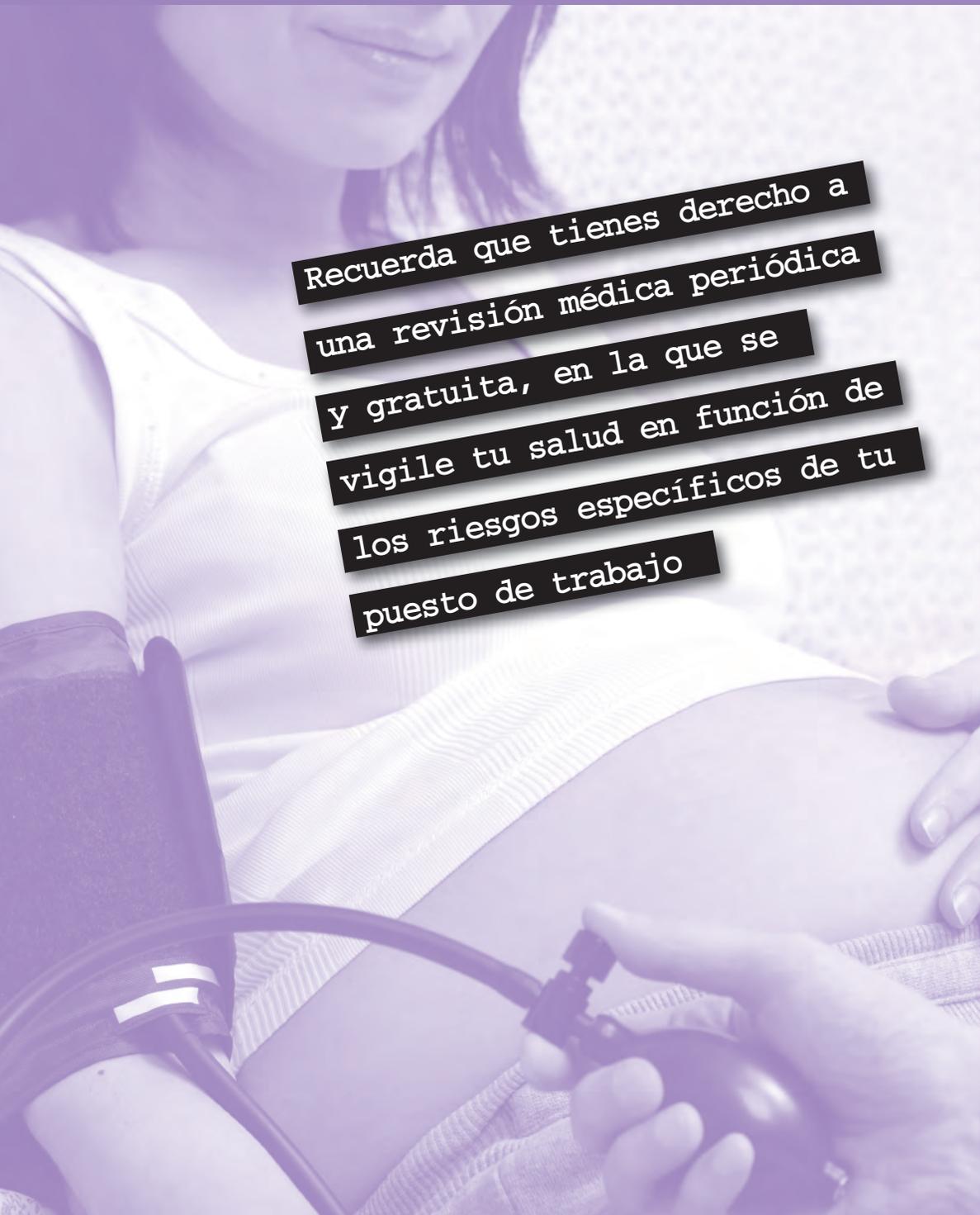
**La empresa debe:**

- ▶ Informar con carácter previo al sometimiento obligatorio a exámenes de salud.
- ▶ Consultar previamente decisiones relativas a procedimientos de información y documentación.

Los Delegados/as de Prevención deben ser informados sobre las conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del trabajador/a para determinados puestos o con la adopción de medidas de prevención o protección.

# Porque vigilar tu salud también es prevenir

Recuerda que tienes derecho a  
una revisión médica periódica  
y gratuita, en la que se  
vigile tu salud en función de  
los riesgos específicos de tu  
puesto de trabajo





# Anexos

# Anexo 1

## Listado de actividades de especial peligrosidad (Anexo 1 del Real Decreto 39/1997)

- ▶ Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según R.D. 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- ▶ Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según R.D. 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como R.D. 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- ▶ Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del R.D. 886/1988, de 15 de julio y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- ▶ Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- ▶ Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- ▶ Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- ▶ Actividades en inmersión bajo el agua.
- ▶ Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- ▶ Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- ▶ Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- ▶ Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- ▶ Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

## Anexo 2

### Modelo de solicitud a la empresa de la realización de la vigilancia de la salud

#### **SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD**

A/A del personal médico del Servicio de Prevención de (la empresa)

Muy Señores míos:

Las personas que firman este documento, como delegados/as de prevención de la empresa....., según se establece en el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales donde obliga a la empresa a garantizar a su personal la vigilancia de la salud, en cumplimiento del deber de protección de los/las trabajadores/as.

SOLICITAMOS:

Que nos sea realizada una vigilancia de la salud específica a nuestro puesto de trabajo. Ya que su realización es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as de esta empresa.

Rogamos que se realice con la mayor brevedad posible.

.....de .....de 20..

Fdo: Delegado Prevención

Nombre de la empresa

Recibí

Fdo: Delegado Prevención

Fecha:

Firma y sello:

# Anexo 3

## Modelo de solicitud a la empresa de la planificación de la vigilancia de la salud

### **SOLICITUD DE LA PLANIFICACIÓN DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD**

A/A del personal médico del Servicio de Prevención de (la empresa)

Muy Señores míos:

Por la presente solicito del Servicio de Prevención que proceda a facilitarme la planificación de la Vigilancia médica de la salud....., tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 36.

Esperando recibir lo solicitado en la mayor brevedad posible (se puede poner fecha), les saludo muy atentamente:

.....de .....de 20..

Fdo: Delegado Prevención

Nombre de la empresa

Recibí

Fdo: Delegado Prevención

Fecha:

Firma y sello:

## Anexo 4

### Modelo de solicitud de los resultados de la vigilancia de la salud

#### **SOLICITUD DE LOS RESULTADOS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD**

A/A del personal médico del Servicio de Prevención de (la empresa)

Muy Señores míos:

Por la presente solicito del Servicio de Prevención que proceda a facilitarme los resultados de la vigilancia médica de la salud que se me efectuó con fecha....., tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 22.3. Les recuerdo así mismo que según el artículo 22.4 de la LPRL los resultados de dicha vigilancia no se pueden facilitar a la empresa u otras personas sin mi consentimiento expreso.

Esperando recibir lo solicitado en la mayor brevedad posible (se puede poner fecha), les saludo muy atentamente:

....., ....de .....de 20..

Fdo: Delegado Prevención

Nombre de la empresa

Recibí

Fdo: Delegado Prevención

Fecha:

Firma y sello:

# Estamos en...

## ALAVA/ARABA

### Vitoria - Gasteiz

San Antonio, 45 Bajo  
Tfno: 945 15 04 38

### Agurain-Salvatierra

Senda de Langarika, 9 Bajo  
Tfno: 945 312 738

### Llodio

San Martín, 3 - 1.º  
Tfno: 94 672 17 00

### Oyón

Avd. Navarra, 44 Bajo  
Tfno: 945 601 800

## BIZKAIA

### Bilbao

Colón de Larreátegui, 46 bis  
Tfno: 94 425 52 52

### Amorebieta-Etxano

Nafarroa, 2 Bajo  
Tfno: 94 630 81 68

### Balmaseda

Estación, 20  
Tfno: 94 680 18 67

### Barakaldo

Avd. Juntas Generales, 4  
Tfno: 94 418 94 00

### Basauri

Urbi, 7 Entrepantia Izd  
Tfno: 94 449 32 98

### Derio

Txorierriko Etorbidea, 9 - 3.º Dpto. 310  
Tfno: 94 454 50 05

### Durango

Avd. Montevideo, 30 Bajo  
Tfno: 94 681 37 54

### Erandio

Avd. Fundación Jado, 5 - 1.º dcha  
Tfno: 94 467 19 00

### Gernika

Barrenkale, 6 -2- 1.º izd.  
94 625 82 04

## GIPUZKOA

### Donostia - San Sebastián

Catalina de Erauso, 7-9 Bajo  
Tfno: 943 445 874

### Arrasate - Mondragón

Garibai, 6 Bis entreplanta. Izd  
Tfno: 943 790 374

### Azkoitia

Julio Urkijo, 11 Bajo  
Tfno: 943 852 051

### Beasain

Garmendia Otaola, 7 y 9 Bajo  
Tfno: 943 880 497

### Bergara

Bidekurutzeta, 23 Bajo  
Tfno: 943 763 201

### Eibar

Isasi, 2 -1.º  
Tfno: 943 820 782

### Elgoibar

Urasandi, 14 Bajo  
Tfno: 943 743 645

### Errentería

Tomás López, 2-Bajo  
Tfno: 943 519 600

### Irún

Aduana, 13 - 1.º  
Tfno: 943 612 470

### Lasarte-Oria

Paseo de la Muga, 1 - 1.º  
Tfno: 943 363 202

### Zumaia

San José, 11 Bajo  
Tfno: 943 143 016

### Zumárraga

Iparragirre, 3 Entrepantia  
Tfno: 943 725 685

# Hemen gaude

















# Guía



# Vigilancia de la Salud

## Osasun zaintza gida



Para más información acercate al gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente

### BILBAO

Colón de Larreategui,  
46 bis-5ª planta  
tel. 94 425 55 94

### VITORIA-GASTEIZ

San Antonio, 45 bajo  
tel. 945 15 00 28

### DONOSTIA

Catalina de Erauso,  
nº 7-9 bajo  
tel. 943 44 54 03