

PROCEDIMIENTO OPERATIVO DE PREVENCIÓN

P.O.P. 09

“VIGILANCIA DE LA SALUD”



ÍNDICE

1. NORMATIVA APLICABLE.
2. OBJETIVO.
3. PROCESO INTERDISCIPLINAR DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD.
4. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.
5. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS.
 - 5.1. RECONOCIMIENTOS OBLIGATORIOS.
 - 5.2. RECONOCIMIENTOS VOLUNTARIOS.
6. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVIOS AL INGRESO.
7. OFERTA DE RECONOCIMIENTOS.
8. RENUNCIA A LA VIGILANCIA ESPECÍFICA DE LA SALUD.
9. RESERVA DE LA INFORMACIÓN.
- 10.COMUNICACIÓN DE RESULTADOS.
- 11.PROTOCOLOS DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.
- 12.PERIODICIDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.
- 13.TRATAMIENTO DE LA ENFERMEDAD COMÚN.
- 14.PLAN CONTRA LAS DROGODEPENDENCIAS Y EL ALCOHOLISMO.
- 15.PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.
 - 15.1. LISTADOS DE PUESTOS DE TRABAJO.
 - 15.2. VIGILANCIA DE LA SALUD.

ANEXO I.- VIGILANCIA DE LA SALUD – OFERTA DE RECONOCIMIENTO MÉDICO.

**ANEXO II.- RENUNCIA DEL TRABAJADOR A LA REALIZACIÓN DEL
RECONOCIMIENTO MÉDICO O A DETERMINADAS PRUEBAS
ESPECÍFICAS.**

1.- NORMATIVA APLICABLE.

Normativa Legal vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales incluida la desarrollada internamente en Adif.

2.- OBJETIVO.

La PREVENCIÓN es el Objetivo de la Vigilancia de la Salud. Se llevará a cabo mediante la detección de la repercusión que tiene el trabajo en la salud del trabajador y la intervención en actuaciones necesarias para la corrección o eliminación de los factores causales para prevenir lesiones, accidentes y enfermedades, todos ellos derivados de los riesgos inherentes al trabajo. Este objetivo se intenta alcanzar apoyándose básicamente en cuatro puntos:

- Conocimiento de los riesgos y las condiciones de trabajo
- Evaluación del estado de salud
- Detección precoz de los signos y síntomas de las enfermedades causadas por el trabajo.
- Elaboración e implantación de campañas y programas de prevención

Los reconocimientos médicos son una de las herramientas para conseguir ese objetivo, estableciendo protocolos específicos diseñados sobre la base de la información de las evaluaciones de riesgos y condiciones de trabajo proporcionada por los Técnicos de Prevención. Los Reconocimientos médicos, también nos permiten conocer situaciones de especial sensibilidad y así, proponer las medidas oportunas para evitar daños a la salud, relacionar las ausencias al trabajo con posibles riesgos laborales, realizar estudios epidemiológicos y asesorar en materia de vigilancia de la salud, todo ello encaminado a establecer las estrategias preventivas necesarias.

El reconocimiento médico realizado al inicio de cualquier actividad, nos proporciona un conocimiento previo del estado del trabajador para poder discriminar y detectar cualquier deterioro de su salud relacionado con los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y, además, poder actuar de forma individualizada, buscando siempre la manera de que el trabajador permanezca en su puesto sin perjuicio para su salud o de terceras personas.

3.- PROCESO INTERDISCIPLINAR DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD.

En la vigilancia de la salud intervienen todas las ramas del Servicio de Prevención.

El proceso se apoya en las Evaluaciones de Riesgos de los Puestos de Trabajo. La detección de los riesgos inherentes al puesto es el primer paso para definir las medidas preventivas, siguiendo la secuencia siguiente:

- 1º. Eliminar o disminuir los riesgos.
- 2º. Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- 3º. Aplicar medidas de seguridad, higiene, ergonómicas y relacionadas con la organización del trabajo para evitar accidentes o enfermedades.
- 4º. Informar y formar a los trabajadores de los riesgos de sus puestos de trabajo.
- 5º. Hacer los reconocimientos médicos, aplicando protocolos específicos, dirigidos a prevenir o detectar precozmente patologías derivadas del trabajo.

4.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Los Reconocimientos Médicos que ampara la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son un derecho del trabajador y una obligación del empresario que debe velar por la salud de sus trabajadores.

La LPRL en su art. 22 punto 1, establece que la Vigilancia de la Salud se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 Trabajadores.
- Verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo.
- Verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Y cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

También, el Reglamento de los Servicios de Prevención en su art. 37 punto 3b), establece:

“En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el art. 22 de la LPRL:

- 1º. Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- 2º. Una evaluación de la salud de los trabajadores 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 trabajadores.
- 3º. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

5.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS.

Todo trabajador tiene derecho a solicitar, **voluntariamente**, un reconocimiento médico cuando aprecie molestias o trastornos que puedan derivarse de su tipo de trabajo.

No obstante, basándonos en los criterios establecidos en la LPRL, en el Reglamento de los Servicios de Prevención y en las evaluaciones de riesgos y condiciones de trabajo de ADIF, se acuerda establecer como reconocimientos médicos Obligatorios o Voluntarios los siguientes:

5.1. RECONOCIMIENTOS OBLIGATORIOS.

Tendrán la consideración de obligatorios aquellos que se efectúen con motivo de:

A-. Inicio o cambio de actividad.

Todos los trabajadores antes de ocupar un puesto de trabajo o de asignarles tareas específicas que supongan nuevos riesgos para su salud, deberán pasar un reconocimiento médico.

B-. Periódicamente, cuando:

- a) Así se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad:
 - Ruido
 - Amianto
 - Vibraciones
 - Metales
 - Disolventes orgánicos
 -

- b) La actividad del puesto implique riesgo para terceras personas:
 - Manejo de maquinaria peligrosa
 - Conducción habitual de vehículos para transporte de trabajadores.
 - Riesgo Eléctrico (alta tensión)
 -

- c) La actividad del puesto implique riesgo de accidente **grave** para el propio trabajador.

C-. Causa extraordinaria.

- Después de producirse un accidente grave o un incidente de posibles consecuencias graves.
- Solicitado, fundadamente, por la Jefatura de Personal del trabajador, previo informe de los Delegados de Prevención, que deberán remitirlo en las 48 horas siguientes.

5.2. RECONOCIMIENTOS VOLUNTARIOS.

En la oferta de reconocimientos médicos que anualmente las Jefaturas de Recursos Humanos dirigen a los trabajadores, tendrán la consideración de voluntarios los que correspondan a los siguientes puestos de trabajo:

A-. Los puestos de trabajo con riesgo leve de accidente para el propio individuo.

B-. Los puestos de trabajo con riesgos dentro del contexto de la Higiene (no incluidos en el punto 5.1 B) y la Ergonomía:

- PVD
- Sobreesfuerzos
- Manipulación manual de cargas
- Movimientos repetitivos
- Exposición a temperaturas ambientales extremas
-

C-. Los puestos de trabajo con riesgos derivados de la organización del trabajo, del contenido del trabajo y de la realización de la tarea:

- Turnicidad
- Nocturnidad
- Carga de trabajo
- Falta de autonomía
- Trabajos monótonos y repetitivos
-

D-. Después de una ausencia prolongada, superior a treinta días, por motivos de salud,
con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales.

6.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVIOS AL INGRESO.

Toda persona que aspire a formar parte de la Empresa, sea cual fuere la categoría, deberá someterse previamente a un reconocimiento médico por parte de los facultativos de los Servicios Médicos de Empresa, para determinar su capacidad médico-laboral y si ésta se corresponde con la capacidad requerida para el puesto de trabajo.

En todas las convocatorias públicas de empleo, deberán constar las condiciones médico-laborales exigibles para las categorías que se oferten en las mismas. Estas condiciones son de aplicación, únicamente, al personal ajeno a la empresa. Las condiciones médico-laborales para ingreso en Adif, serán las recogidas en la Normativa Interna de la empresa.

Los Servicios Médicos de Empresa emitirán un informe de aptitud del candidato, no teniendo obligación de hacer público el resultado del reconocimiento.

7.- OFERTA DE RECONOCIMIENTOS.

Reconocimientos Voluntarios:

Desde las Direcciones/Direcciones Ejecutivas se informará, anualmente, a los trabajadores de su derecho a recibir una vigilancia específica de la salud y se remitirá por escrito, con acuse de recibo, la oferta de reconocimiento médico. El trabajador que lo desee, deberá solicitar el reconocimiento médico en los tres meses siguientes a la recepción de la oferta.

Reconocimientos Obligatorios:

Desde las Direcciones/Direcciones Ejecutivas se informará al trabajador de la obligación de realizar una vigilancia específica de la salud relacionada con los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y se le citará, a reconocimiento médico.

Los trabajadores dispondrán, a través del documento de la Evaluación de Riesgos Laborales, de la información de los riesgos de su puesto de trabajo y de los Protocolos Específicos de Vigilancia de la Salud que se le aplicarán en el reconocimiento médico.

Reconocimientos tras ausencia prolongada:

También se ofertará, con carácter voluntario, una evaluación de la salud a los trabajadores que tras treinta días de ausencia por motivos de salud, reanuden el trabajo con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores. En las primeras 48h después de la incorporación al trabajo, se procederá a citar al trabajador a reconocimiento médico, haciendo mención expresa del carácter voluntario del reconocimiento médico a excepción de aquellos puestos de trabajo incluidos en el apartado 5.1 B de este POP, en cuyo caso tendrán carácter obligatorio.

8.- RENUNCIA A LA VIGILANCIA ESPECÍFICA DE LA SALUD.

Ante la renuncia de un trabajador a someterse a la vigilancia específica de la salud, se actuará en función del carácter voluntario u obligatorio del reconocimiento médico.

Reconocimientos Voluntarios:

Ante la oferta anual de reconocimiento médico recibida por el trabajador, se considerará que éste declina la aceptación de la misma, si en el plazo de los tres meses siguientes a su recepción no ha efectuado la solicitud correspondiente. (Anexo 1)

Reconocimientos Obligatorios:

- Si a la recepción de la cita a reconocimiento médico el trabajador renuncia a presentarse, manifestará a su Jefatura, por escrito (Anexo 2) o ante testigos, su decisión al respecto.
- Si el trabajador no se presentara a la cita programada, el médico de la empresa pondrá en conocimiento de este hecho, por escrito, a la Jefatura correspondiente.
- Si el trabajador se presenta a reconocimiento médico pero una vez allí se niega a realizarlo o no permite que se le efectúe alguna de las pruebas obligatorias contempladas en el protocolo específico de la salud que corresponde a su puesto de trabajo, el médico de la empresa, tratará de conocer los motivos que inducen al trabajador a tomar esta decisión buscando alternativas razonables, siempre en beneficio de la salud y seguridad en el trabajo. Ante una negativa pertinaz, el personal sanitario entregará al trabajador un documento de renuncia (Anexo 2), en el que deje constancia escrita de su negativa a someterse al reconocimiento médico o a alguna de las pruebas que contemplan el protocolo que corresponde a la vigilancia específica de la Salud de su puesto de trabajo, dando traslado de este hecho, por escrito, a la Jefatura correspondiente.
- Si el trabajador se negara a firmar cualquier documento, el médico hará acudir a un testigo para que certifique sobre dicha renuncia y pondrá en conocimiento de este hecho, por escrito, a la jefatura correspondiente.

Reconocimientos tras ausencia prolongada:

- Ante la citación a reconocimiento médico motivada por una ausencia superior a treinta días por motivos de salud, se actuará conforme a lo indicado en el supuesto de reconocimientos obligatorios.

9.- RESERVA DE LA INFORMACIÓN.

El trabajador debe saber que la confidencialidad de la información y de los resultados de las pruebas médicas efectuadas está garantizada, no solo por Ley, sino por cada una de las actuaciones que realizamos, así como que el acceso a la información solo estará permitido a los profesionales sanitarios.

Con el fin de respetar al máximo el derecho a la intimidad de los trabajadores, se establece la conveniencia de extremar la reserva de los resultados clínicos de los reconocimientos médicos. El resultado del reconocimiento médico solo podrá utilizarse para los fines propios de la Vigilancia de la Salud que lo motivaron.

Consecuentemente, los documentos que contengan información médica individualizada tendrán la consideración de "Confidenciales" y el acceso a los mismos restringido a los facultativos y al mínimo personal de apoyo necesario, dependiente de ellos, que quedará, igualmente obligado por el secreto profesional. El trabajador tendrá acceso, cuando así lo requiera, a su expediente médico.

10.- COMUNICACIÓN DE RESULTADOS.

Las Jefaturas de Recursos Humanos dispondrán, únicamente, de información del resultado del reconocimiento médico que esté relacionada con la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo.

El trabajador, en cambio, será informado de la aptitud para su puesto, y de los resultados de las pruebas complementarias realizadas.

11.-PROTOCOLOS DE RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Basándonos en las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, los protocolos a aplicar en los reconocimientos médicos serán específicos, cuando el efecto que sobre la salud produce o

pueda producir el riesgo evaluado es conocido. Para el resto de los puestos, en los cuales no esté definido un riesgo específico, se aplicará el protocolo Básico de Reconocimiento Médico.

Que comprende:

- Historia clínica y laboral
- Anamnesis por aparatos
- Analítica (Hemograma, Bioquímica y análisis de orina)
- Exploración General
- Auscultación Cardíaca y Pulmonar
- E. C.G. y Pruebas Funcionales Respiratorias (opcionales)
- Agudeza visual
- Audiometría.

Los protocolos específicos de vigilancia de la salud, se harán públicos para conocimiento de todos los trabajadores.

Se irán definiendo nuevos protocolos cuando el resultado de las evaluaciones de riesgo o estudios de puestos de trabajo así lo requieran, así mismo, y en función de éstas, un mismo puesto de trabajo puede tener asignado uno o más protocolos para su vigilancia específica de la salud que se aplicarán en el mismo acto médico.

La asignación de protocolos, puede variar en función de los cambios intrínsecos del puesto de trabajo.

En el documento denominado "*Vigilancia Específica de la Salud de los Puestos de Trabajo/Actividades de ADIF*" se recogerá toda la información necesaria para realizar una correcta Vigilancia Específica de la Salud, donde figurará cada uno de los puestos de trabajo o actividades de ADIF, con sus riesgos inherentes, la vigilancia específica de la salud asignada en función de éstos, (protocolos específicos), y la voluntariedad/obligatoriedad de los reconocimientos médicos con la periodicidad que les corresponde.

12.-PERIODICIDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

La periodicidad de los reconocimientos médicos se establecerá con arreglo a los siguientes criterios:

- a) La oferta de reconocimiento médico voluntario se debe realizar anualmente.
- b) Para los reconocimientos médicos obligatorios regulados por una disposición legal, será anual, salvo cuando, la estipulada en el mismo, sea inferior al año.
- c) Para los reconocimientos médicos obligatorios no regulados por una disposición legal será anual.
- d) Para los puestos de trabajo que además estén obligados a pasar los reconocimientos psicofísicos establecidos en la O.M. FOM 2520/2006, se procurará hacer coincidir ambos reconocimientos.

Para los trabajadores que estén obligados a pasar los reconocimientos postocupacionales por exposición a amianto, se hará coincidir en el mismo acto el reconocimiento médico de Vigilancia de la Salud que corresponda a su puesto de trabajo.

13.- TRATAMIENTO DE LA ENFERMEDAD COMÚN.

Mientras estén en vigor los acuerdos suscritos en su día entre el Insalud y los Servicios Médicos de Empresa, los trabajadores de Adif que padezcan enfermedades ambulatorias, podrán ser atendidos por el personal de los Servicios Médicos de Adif.

Los Servicios Médicos de la Empresa serán los encargados de promover y desarrollar Campañas de Medicina Preventiva entre los trabajadores de Adif. El Fondo de Ayudas Sociales se hará cargo del costo económico y la Comisión Mixta de Política Social, como comisión de trabajo, ejercerá acciones de control, tanto presupuestario como de la evolución de las Campañas.

14.- PLAN CONTRA LAS DROGODEPENDENCIAS Y EL ALCOHOLISMO.

En aplicación de la Normativa Interna, las actuaciones del “Plan de Acción contra las Drogodependencias y el Alcoholismo” se establecen para todos los niveles de la empresa, están orientadas hacia la consecución de objetivos de salud y seguridad y se realizarán con la participación y cooperación de todas las partes implicadas: dirección, sindicatos y trabajadores.

Los Servicios Médicos de Adif, serán los encargados de su ejecución a través del desarrollo de los programas de Atención y Reinserción Laboral y de Prevención contando con Medios Propios y Medios Comunitarios.

El Fondo de Ayudas Sociales se hace cargo del costo económico y la Comisión Mixta de Política Social, como comisión de trabajo, ejercerá acciones de control, tanto presupuestario como sobre las actividades de los Programas.

15.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

15.1. LISTADOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

En función de lo señalado en las distintas evaluaciones de riesgos de puestos de trabajo, el Técnico de Prevención de cada Dirección/Dirección Ejecutiva elaborará una relación de puestos

de trabajo generalmente compatibles con las situaciones de gestación o lactancia de ámbito provincial que entregará al responsable de RR.HH. de dicho ámbito.

Dicho responsable de RR.HH. remitirá al Presidente del Comité de Seguridad y Salud Provincial de afectación cuando se le solicite dicha relación, para el acoplamiento durante el período de gestación o lactancia de una mujer trabajadora que ocupe un puesto de trabajo incompatible con esa situación. Dicho acoplamiento se acordaría en el Comité Provincial de Seguridad y Salud y en el caso de que no sea posible el cambio de puesto de trabajo se recurrirá a la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia el periodo de tiempo necesario.

Entre dichos puestos, con carácter orientativo, se pueden considerar los de actividades de gestión y administración realizados sin turnicidad ni nocturnidad, y en locales exentos de determinados riesgos acorde con la Normativa Legal vigente.

Asimismo con carácter meramente informativo se tendrá en cuenta las Notas Técnicas de Prevención que se publiquen en el futuro en relación con este asunto y las siguientes consideraciones:

Consideraciones a tener en cuenta sobre los puestos de trabajo.

Resulta especialmente útil al Técnico evaluador la Nota Técnica de Prevención 414 Reproducción: fuentes de información. Contiene una lista no exhaustiva de agentes, (físicos, biológicos y químicos), procedimientos y condiciones de trabajo que han de ser evaluados.

Asimismo, la NTP 414 recoge el esquema de actuación a partir de la realización de la Evaluación. Este esquema establece que en caso de no haber riesgo no es preciso realizar acción alguna pero, en caso de haberlo, hay que optar por adaptar las condiciones de trabajo o adaptar el tiempo de trabajo. Si con una de estas adaptaciones desapareciera el riesgo, terminarían las acciones pero, de persistir éste, la medida a adoptar es el cambio de puesto de trabajo sin riesgo para la embarazada y su feto.

En todos los casos se considerarán las circunstancias sobre la tarea y la condición de trabajo de la embarazada.

Con respecto a las tareas, las que impliquen:

- Manipulación manual de cargas (ver NTP 413).
- Trabajar de pie (ver NTP 413).
- Empleo o manipulación de productos tóxicos y/o peligrosos (ver NTP 245, NTP 414 y NTP 542) o la simple exposición a los mismos.
- Exposición a radiaciones tanto ionizantes como no ionizantes.
- Exposición a vibraciones.
- Riesgo de choques.
- Movimientos y posturas forzadas.
- Ruido.
- Frío y calor extremos.

Con respecto al lugar de trabajo:

- Trabajo a la intemperie.
- Lugares de trabajo con suelos irregulares y en pendiente.

- Locales con ventilación escasa.
- Espacios confinados.
- Edificios enfermos (Ver las NTP 288, 289 y 290. Esta última contiene un cuestionario para su detección).

En todos los edificios se comprobará:

- Existencia o no de zonas de descanso.
- Accesibilidad a los lavabos.

Con respecto a la jornada y al tiempo de trabajo:

- Trabajo a turnos
- Trabajo nocturno
- Trabajos en situación de aislamiento físico o sin posibilidad de comunicar con otras personas. (Ver NTP 344, Trabajos en situación de aislamiento)
- Fatiga mental y física.

Se tendrá en cuenta que estas circunstancias varían, en función de las fases temporales del embarazo y la lactancia.

15.2 VIGILANCIA DE LA SALUD.

En cumplimiento del art. 554 sobre Protección de la maternidad de nuestra Normativa, se procederá de la siguiente forma:

- a. La mujer trabajadora en estado de gestación deberá comunicarlo a la Empresa, aportando una certificación del médico especialista que la atienda facultativamente en el régimen de la Seguridad Social aplicable.
- b. Seguidamente será remitida al Gabinete Sanitario para que el Médico Laboral, basándose en el informe sobre la Evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, determine si el desempeño laboral supone un riesgo para el estado de salud de la trabajadora o del feto.

ANEXO I - P.O.P. 09

VIGILANCIA DE LA SALUD – OFERTA DE RECONOCIMIENTO
MÉDICO.

ANEXO I.- VIGILANCIA DE LA SALUD – OFERTA DE RECONOCIMIENTO MÉDICO.

En cumplimiento de la obligación empresarial contenida en el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

D/D^a.....

D.N.I./MATRÍCULA.....

Estimado Señor o Señora:

Tengo el gusto de informarle que la Ley 31/95, de 8 de noviembre (BOE del 10 de noviembre de 1995), de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22, establece la obligación del empresario de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Para cumplir con dicha obligación pongo en su conocimiento que tiene derecho a que se le realice un reconocimiento médico.

Los exámenes, reconocimientos o pruebas necesarias para la vigilancia y control de la salud, se llevarán a cabo causándole las menores molestias, siempre que usted preste su consentimiento, garantizándole el derecho a su intimidad y a su dignidad personal.

Le informamos que dispone, a través del documento de la Evaluación de Riesgos Laborales, de la información de los riesgos de su puesto de trabajo y de los Protocolos Específicos de Vigilancia de la Salud que se le aplicarán en el reconocimiento médico.

Deberá remitir firmado el acuse de recibo de la Oferta de Reconocimiento médico y si decide someterse al mismo, dispone de tres meses, desde su recepción, para solicitarlo.

Agradeciéndole de antemano su colaboración, le saluda atentamente,

Firma autorizada y sello de la Empresa

Acuse de Recibo: Vigilancia de la Salud - Oferta de Reconocimiento Médico. Año.....

NOMBRE y APELLIDOS:

DNI/MATRÍCULA

Firma

Fecha:a de de 20...

A N E X O II - P.O.P. 09

**RENUNCIA DEL TRABAJADOR A LA REALIZACIÓN DEL
RECONOCIMIENTO MÉDICO O A DETERMINADAS PRUEBAS
ESPECÍFICAS.**

ANEXO II.- RENUNCIA DEL TRABAJADOR A LA REALIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO O A DETERMINADAS PRUEBAS ESPECÍFICAS.

Dº/Dª.....

DNI/MATRÍCULA por medio de la presente **MANIFIESTA:**

1. Que habiendo sido citado a Reconocimiento Médico en virtud del artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, expreso mi negativa a que se me realice este Reconocimiento o alguna de las pruebas que contiene el protocolo específico de la salud.
2. Que he sido informado de que el Reconocimiento Médico tiene como objetivo detectar o descubrir los efectos que los riesgos inherentes de mi puesto de trabajo pueden provocar a mi salud así como verificar la eficacia de las medidas preventivas, asumiendo por ello las consecuencias que pudieran derivarse de su no ejecución.
3. Que también he sido informado de que dicha negativa será comunicada a mi Jefatura.
4. Que mi negativa la manifiesto de forma individual, voluntaria y explícita, conociendo que el Reconocimiento se integra en el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Que la Empresa no estará exenta de comunicarme la realización de futuros Reconocimientos.

Todo lo cual hago constar a los efectos oportunos en a de de 20....

Firma