



VIGILANCIA DE LA SALUD

de trabajadores y trabajadoras



Vigilancia de la Salud

de trabajadores y trabajadoras

Índice

PRESENTACIÓN	5
MEDICINA DEL TRABAJO	7
CONCEPTO VIGILANCIA DE LA SALUD	9
¿QUÉ TIENE QUE VER LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?	11
CARACTERÍSTICAS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD	12
¿CUÁNDO DEBE REALIZARSE LA VIGILANCIA DE LA SALUD?	15
EXÁMENES DE SALUD. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	16
PROTOCOLOS ESPECÍFICOS DE VIGILANCIA DE LA SALUD	18
PREGUNTAS FRECUENTES Y SUS RESPUESTAS	20
FUNCIÓN DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN	23

Presentación

La medicina del trabajo es un componente esencial de la prevención de riesgos laborales y, como tal, una actividad que debe integrarse en todas las fases de la acción preventiva de las empresas. Es una parte inseparable de la actuación multidisciplinar de los Servicios de Prevención.

La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as es una actividad preventiva que sirve para proteger la salud de los trabajadores, porque permite identificar fallos en el plan de prevención. Vigilar la salud de los/as trabajadores/as significa estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes.

La principal deficiencia en vigilancia de la salud se encuentra a nivel colectivo. El análisis de los resultados de la salud colectivos de los trabajadores/as y la confrontación con la evaluación de riesgos es prácticamente inexistente.

De ahí, que como delegados/as de prevención tenemos un papel importante que realizar en este terreno. La estrecha vinculación de la vigilancia de la salud con la evaluación de riesgos y la elaboración de planes de prevención nos abre unas amplias posibilidades de participación en un terreno en el que está perfectamente reconocido el papel de los delegados/as de prevención.

En esta guía además de exponer los requisitos mínimos que debe cumplir la vigilancia de la salud en las empresas, os proporcionamos también a los representantes de los trabajadores/as herramientas para poder defender este derecho y lograr una vigilancia específica de la salud de calidad.

Carmen Sesma

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. de Navarra

Medicina del trabajo

La Salud Laboral engloba un conjunto de conocimientos y técnicas que tienen por objeto promover, proteger y restaurar la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Para conseguir estos objetivos se utilizan las siguientes disciplinas:

- Seguridad en el Trabajo
- Higiene Industrial
- Ergonomía y Psicosociología
- **MEDICINA DEL TRABAJO**

La Medicina del Trabajo tiene como objetivos la promoción de la salud, la prevención de la pérdida de ésta, la curación de enfermedades derivadas del trabajo y su rehabilitación.

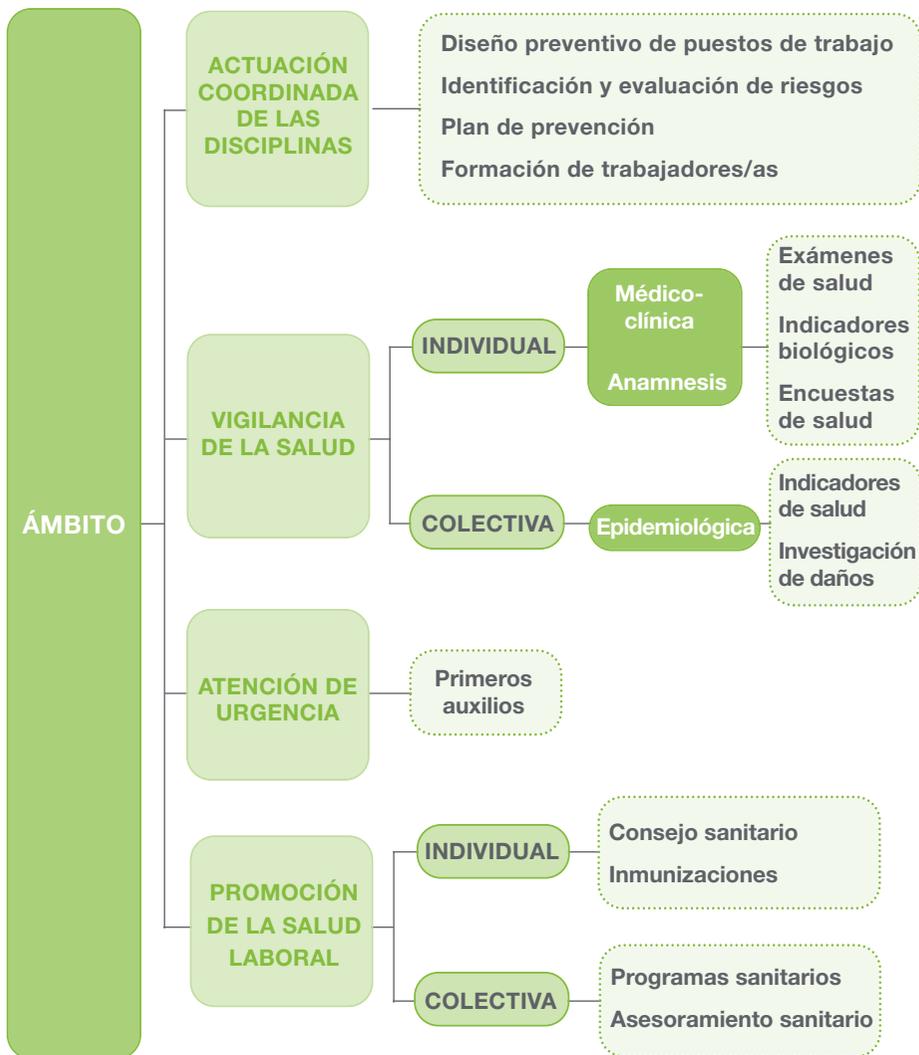
Para alcanzar estos objetivos la Medicina del Trabajo utiliza distintas técnicas, entre las que destacan: investigación epidemiológica, **VIGILANCIA DE LA SALUD**, educación sanitaria, etc.

La Ley 31/1995, de **Prevención de Riesgos Laborales**, regula el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Establece los principios generales relativos a la prevención de riesgos laborales, y entre ellos, desarrolla el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia de su salud.

Para que el empresario o empresaria pueda desarrollar esta obligación de protección de la salud de sus trabajadores/as recibirá el asesoramiento y apoyo técnico de su Servicio de Prevención. Entre las funciones que desempeñan estos Servicios de Prevención está la realización de la vigilancia de la salud por parte de su personal médico.



MEDICINA DEL TRABAJO: Actividades que puede realizar el área sanitaria de los Servicios de Prevención en el marco de las actividades de prevención.



Concepto de vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud es “el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar las medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud”



Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras es estar alerta para evitar que la salud se vea dañada por las condiciones de trabajo.

Este control del estado de salud tiene que ejercerse de manera sistemática y periódica. Para ello puede utilizar encuestas de salud, exploraciones físicas, pruebas complementarias, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, etc.

Por lo tanto, la Vigilancia de la Salud se puede llevar a cabo mediante reconocimientos médicos, pero estos exámenes de salud no son la única forma. Todo lo que aporte información sobre la vigilancia de salud de los trabajadores/as puede convertirse en un instrumento de vigilancia.



En resumen, la vigilancia de la salud pretende:

- **Valorar el estado de salud de los trabajadores/as**
- **Detección precoz de las alteraciones de salud relacionadas con el trabajo**
- **Alertar sobre posibles situaciones de riesgo sin controlar en la empresa**
- **Identificar a los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos**
- **Evaluar la eficacia del plan de prevención**

¿Qué tiene que ver la evaluación de riesgos?

La vigilancia de la salud no tiene sentido como instrumento aislado de prevención. Ha de integrarse en el plan de prevención global de la empresa.

La vigilancia de la salud debe ser específica para controlar los daños derivados de las condiciones de trabajo que supongan riesgos para los trabajadores y trabajadoras. Los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo se identifican en la **Evaluación de Riesgos**.

La Evaluación de Riesgos es el documento básico del Plan de Prevención de una empresa. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) obliga a todo empresario/a a realizar esta evaluación de riesgos. Este documento recoge la identificación y valoración de los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Esta información es la que permitirá diseñar la vigilancia de la salud.

Por lo tanto, para que la vigilancia de la salud sea eficaz tiene que basarse en una buena evaluación de riesgos, que tenga en cuenta todos los factores de riesgos y todas las tareas que se desempeñan en cada puesto de trabajo, así como las propias características personales de cada trabajador/a.

Siempre que aparezcan **daños en la salud** de los trabajadores/as causados por el trabajo se debe revisar la evaluación de riesgos. Estos daños reflejarán que las actividades de prevención han sido insuficientes o inadecuadas.

(Art. 16.2 LPRL y Art. 6 RSP).



El requisito para lograr una vigilancia de la salud adecuada es disponer de una evaluación de riesgos correcta y completa.



Características de la vigilancia de la salud

Las características que debe tener la vigilancia de la salud se regulan en el Art. 22 de la LPRL y son las siguientes:

• GARANTIZADA POR LA EMPRESA:

El empresario/a debe garantizar a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su salud. La LPRL establece que la vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores/as y el ofertarla es una obligación del empresario/a.

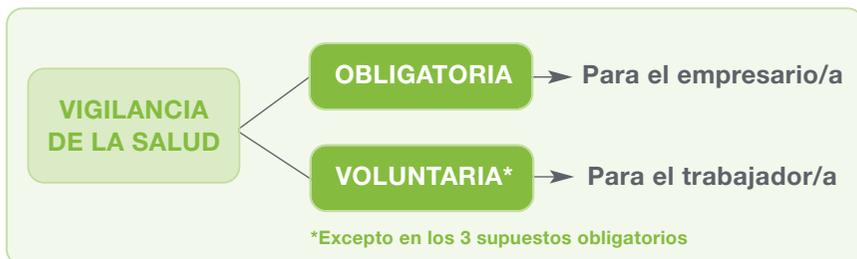
• VOLUNTARIA PARA TRABAJADORES/AS:

La vigilancia de la salud es voluntaria para los trabajadores/as y sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

Sin embargo, hay tres situaciones excepcionales donde la vigilancia pasa a ser obligatoria para el trabajador/a:

1. Cuando la realización de reconocimientos sea imprescindible para evaluar las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as.
2. Cuando sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para terceros.
3. Cuando se establezca en alguna disposición legal relacionada con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La empresa deberá informar a los trabajadores/as por escrito si su puesto de trabajo se acoge a alguno de estos tres supuestos con reconocimientos obligatorios. Sólo en esos casos el trabajador/a tiene obligación de someterse a los exámenes de salud. En el resto será siempre voluntario.



- **ESPECÍFICA:**

La vigilancia se diseñará en función de los riesgos a los que está sometida la persona trabajadora en el lugar de trabajo. También se deberán tener en cuenta las condiciones individuales de cada trabajador/a, en la medida que éstas puedan hacerle más sensibles a determinados riesgos.

- **PROPORCIONAL AL RIESGO:**

Se realizarán las pruebas que causen menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

- **NO DISCRIMINATORIA:**

Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán usarse con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

- **PROLONGADA:**

Cuando la naturaleza de los riesgos lo haga necesario, se prolongará la vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral. El Sistema Nacional de Salud se ocupará de los reconocimientos post-ocupacionales.

- **PERSONAL SANITARIO COMPETENTE:**

Las medidas de vigilancia y control de la salud la llevarán a cabo personal sanitario con competencia técnica, formación y capacitación acreditada.

Según el Art. 37 RSP la Unidad Básica de Salud de un servicio de prevención estará formada por un Médico especialista en Medicina del Trabajo y un ATS/DUE de empresa.



- **GRATUIDAD:**

El coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo no recaerá sobre la persona trabajadora (Art. 14.5 LPRL).

- **DOCUMENTACIÓN:**

Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores/as deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos (Art. 23 LPRL). Esta documentación estará a disposición de la Autoridad Laboral.

- **INFORMACIÓN INDIVIDUAL A LOS TRABAJADORES/AS:**

Los resultados de la vigilancia individual se comunicarán a cada trabajador/a afectado. Estos informes son confidenciales y la empresa no puede tener acceso a ellos.

- **CONFIDENCIALIDAD:**

La vigilancia se llevará a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico, al propio trabajador/a y a las autoridades sanitarias competentes. No puede facilitarse esta información a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a afectado.

¿Cuándo debe realizarse la vigilancia de la salud?

El Art.37.3.b del RSP establece que la vigilancia de la salud tiene que realizarse:

- **INICIALMENTE:**

Al incorporarse un trabajador/a nuevo/a a una empresa o al asignar tareas diferentes con nuevos riesgos para la salud dentro de la misma empresa se debe garantizar la vigilancia de la salud. Estos exámenes de salud tienen como fin conocer el estado de salud inicial del trabajador/a y poder determinar en exámenes posteriores si su estado de salud se ha deteriorado.

- **AUSENCIA PROLONGADA POR MOTIVOS DE SALUD:**

Se debe efectuar la vigilancia de la salud a trabajadores/as que reanuden la actividad laboral tras una ausencia prolongada por motivos de salud (baja médica prolongada, bien sea de origen laboral o no).

Con este examen de salud se pretende descubrir los posibles orígenes profesionales del daño y tener orientaciones para recomendar una acción apropiada para proteger a estas personas trabajadoras.

- **PERIÓDICAMENTE:**

La vigilancia de la salud debe efectuarse a intervalos periódicos de tiempo. Así se permite estudiar la evolución de la salud de la persona trabajadora y su posible relación con las condiciones de trabajo que le rodean. La periodicidad de los exámenes de salud no es fija, depende del tipo de riesgo (según protocolo específico), el nivel de exposición y las características de la persona trabajadora.

- **POR DAÑOS A LA SALUD:**

Se solicitará al Servicio de Prevención la realización de la vigilancia de la salud cuando aparezcan daños relacionados con el trabajo.

La vigilancia de la salud se realizará en todos los casos cumpliendo las características reguladas por el Art. 22 LPRL (voluntariedad, confidencialidad, gratuidad, proporcional al riesgo, etc).



Exámenes de salud. Reconocimientos médicos

En la actualidad los Servicios de Prevención basan la vigilancia de la salud en la realización de exámenes de salud o reconocimientos médicos individuales a los trabajadores/as.

- **El reconocimiento médico** se ocupa de buscar las señales individuales de daños.
- La **vigilancia** de la salud analizará de manera colectiva los resultados de estos reconocimientos para poder establecer relaciones con las condiciones de trabajo.

Esta es la forma más usual de vigilar la salud que utilizan los Servicios de Prevención.

Reconocimiento médico es equivalente a examen de salud.

Consiste en observar o analizar distintos aspectos de una persona trabajadora para determinar si sufre alguna alteración de salud a lo largo de su vida laboral.

Como la vigilancia de la salud tiene que ser específica, los reconocimientos médicos tienen que ser también específicos. Se analizan de manera especial las alteraciones más frecuentes asociadas al tipo de trabajo realizado.

Los reconocimientos médicos incluirán una **historia clínico-laboral** donde conste:

• DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

- Descripción detallada del puesto de trabajo actual y el tiempo de permanencia en el mismo.
- Riesgos identificados en la evaluación de riesgos del puesto y las medidas de prevención que se adoptan en la empresa para controlarlos.
- Otros puestos de trabajo ocupados con anterioridad en la empresa, los riesgos presentes y en tiempo de permanencia en cada puesto.

• RESULTADOS MÉDICOS

- **Anamnesis:** información proporcionada por el trabajador/a durante la entrevista clínica (antecedentes familiares y personales, molestias sufridas en el trabajo...).
- **Exploración clínica:** examen realizado por el médico/a para obtener datos o signos objetivos de daños a la salud. Puede realizarse con algunos aparatos (por ejemplo audiometría para detectar pérdidas de audición) o en exploración física del paciente.
- **Control biológico:** análisis de la concentración de contaminantes químicos en fluidos biológicos del trabajador/a (sangre, orina, aire exhalado) para valorar la exposición.¹
- **Otros estudios complementarios** en función de los riesgos, que solicita el médico/a para confirmar o detectar un diagnóstico, si fuera necesario. Por ejemplo, analíticas, radiografías, etc.

¹ Sólo se pueden controlar en fluidos biológicos aquellos contaminantes que tengan establecido un Valor Límite Biológico (VLB). Se comparará este valor con el resultado de la analítica efectuada al trabajador/a.



Protocolos específicos de vigilancia de salud

La vigilancia de la salud tiene que someterse a protocolos específicos respecto a los factores de riesgo. Un protocolo es un plan secuencial para obtener información de manera sistemática y homogénea sobre problemas de salud.

El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas son los responsables de aprobar los protocolos de vigilancia sanitaria específica que serán la referencia para los reconocimientos que realice el personal médico de los Servicios de Prevención.

El contenido de estos protocolos establecerá, entre otros:

- los criterios de aplicación
- la exploración y las pruebas a seguir por el personal médico
- la periodicidad necesaria de los reconocimientos
- los criterios para valorar la aptitud del trabajador/a
- y las actuaciones a recomendar según las alteraciones que se detecten.

Actualmente están aprobados los protocolos que se muestran a continuación. Se pueden encontrar y descargar en la página web siguiente:

<http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm>

**Protocolos de vigilancia sanitaria
específica de los trabajadores/as****Agentes anestésicos inhalatorios****Agentes biológicos****Agentes citostáticos****Alveolitis alérgica extrínseca****Amianto****Asma laboral****Cloruro de vinilo monómero****Dermatosis 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**



Preguntas frecuentes y sus respuestas

¿La vigilancia de la salud tiene que hacerse dentro de la jornada laboral?

No hay ningún artículo de la LPRL que concrete expresamente esto.

Sin embargo, el Art. 14.2 de la LPRL establece que el coste de las medidas de seguridad y salud no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores/as. Entre estas medidas está la vigilancia de la salud. Siempre que se haga fuera de horas de trabajo implica coste para el trabajador/a, por ello se puede plantear a la empresa por escrito que abone este tiempo.

Si el trabajador/a tiene que desplazarse al centro del Servicio de Prevención para que le hagan el reconocimiento médico ¿quién corre con los gastos del desplazamiento?

La LPRL tampoco regula explícitamente los desplazamientos.

Siguiendo el mismo razonamiento anterior basado en el Art. 14.2, se puede solicitar a la empresa el abono del coste del desplazamiento a los locales del Servicio de Prevención.

¿Es lo mismo analítica general que control biológico?

NO. El control biológico pretende cuantificar la cantidad de contaminantes químicos en fluidos del trabajador/a, generalmente mediante analíticas de sangre u orina para detectar estas sustancias en concreto. La analítica general de sangre y orina determina el estado de salud general de cualquier persona y se analizan siempre los mismos indicadores (colesterol, ácidos grasos, hematíes, glóbulos blancos, etc.)

Si quiero hacerme el reconocimiento médico específico ¿tengo que hacerme también la analítica general?

NO. La realización de la analítica general no es un requisito necesario para poder pasar el reconocimiento médico específico. Puede ser recomendable, pero no obligatorio. Comunicándolo con antelación no debería haber ningún problema.

Si mi empresa insiste en que el reconocimiento médico para mi puesto es obligatorio y yo tengo dudas ¿qué puedo hacer?

Solicitar la obligatoriedad argumentada por escrito en base a uno de los tres supuestos de la LPRL. Si tienes dudas, acude a CC.OO. y te asesoraremos.

¿Puede ser una prueba del reconocimiento específico obligatoria y el resto opcional?

SI. Se tendrá que informar qué parte del reconocimiento es obligatoria.

¿La vigilancia tiene que ofrecerse a todos los trabajadores/as?

SI. La obligación empresarial de vigilar la salud es aplicable a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su tipo de contrato. Por lo tanto habrá que ofrecer la vigilancia tanto a trabajadores/as con contrato indefinido como a eventuales, tanto a jornada completa como parcial.

¿Es posible que a trabajadores/as de la misma empresa les hagan vigilancia de la salud con diferente periodicidad?

SI. La periodicidad se determina en función de los riesgos y de las características personales de cada trabajador/a.

¿Y qué pasa con los trabajadores/as de ETT?

La empresa usuaria debe informar a la Empresa de Trabajo Temporal (ETT), con carácter previo a la firma del contrato, sobre las características, riesgos y vigilancia de la salud requerida para el puesto de trabajo que vaya a ser ocupado. Esta información se añadirá al contrato de puesta a disposición del trabajador/a de ETT.

La vigilancia de la salud corre a cargo de la ETT, que es en este caso la responsable de vigilar la salud de los trabajadores/as que pone a disposición de la empresa usuaria.

La ETT acreditará documentalmente a la empresa usuaria que el estado de salud del trabajador/a es compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.



¿Se tiene que ofertar la vigilancia de la salud todos los años a toda la plantilla?

No tiene porqué. La periodicidad se determinará en función de los riesgos presentes en el puesto de trabajo y de las características del propio trabajador/a (edad, estado de salud, especial sensibilidad a determinados riesgos...).

¿Qué información entrega el Servicio de Prevención a la empresa sobre los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as?

Se debe respetar la confidencialidad de datos médicos. La empresa sólo recibe información sobre las conclusiones obtenidas de los reconocimientos médicos:

- En términos de aptitud para el trabajo: APTO / NO APTO / APTO CON LIMITACIONES.
- Recomendaciones de cambio de puesto o de tareas para cada trabajador, si proceden.
- En relación a la necesidad de introducir medidas preventivas.

En mi empresa el Servicio de Prevención utiliza Unidades Móviles para efectuar los reconocimientos médicos ¿es correcto?

La utilización de unidades móviles no está prohibida, pero tiene carácter auxiliar a los centros asistenciales de los Servicios de Prevención. Siempre que sea posible se realizarán los reconocimientos en los centros asistenciales. La utilización de estas unidades móviles tiene que estar justificada (dispersión de los centros de trabajo, lejanía de la empresa respecto al centro asistencial, etc) y en todo caso estas unidades deben cumplir los requisitos sanitarios.

Función de los delegados/as de prevención

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as en materia de salud laboral. En materia de vigilancia de la salud es importante recordar las facultades siguientes:

• CONSULTA:

Los Delegados y Delegadas de Prevención deben ser consultados con carácter previo acerca de la organización y desarrollo de las actividades de prevención (Art. 33 LPRL). Es obligación de la empresa consultar la organización de la vigilancia de la salud, como actividad de prevención que es.

La consulta es fundamental porque permite negociar con la empresa la forma más adecuada de realizar la vigilancia de la salud (horarios, lugar, organización de reconocimientos en función de turnos...).

• INFORMACIÓN SOBRE LA OBLIGATORIEDAD:

La empresa debe informar con carácter previo a la realización de los exámenes de salud si hay algún reconocimiento obligatorio en algún puesto de la empresa y su argumentación en base a la LPRL. (Art. 22 LPRL)

De esta manera los Delegados/as podrán informar adecuadamente a los trabajadores/as afectados.

• INFORMACIÓN DE RESULTADOS COLECTIVOS:

En base al Art. 36 LPRL los Delegados y Delegadas de Prevención tendrán acceso a los resultados colectivos de la vigilancia de la salud, de igual manera que la empresa. De esta manera se analizarán las conclusiones de manera conjunta para planificar la adopción de medidas de prevención.

• CONTROL:

El Delegado/a debería asegurarse de que los reconocimientos médicos se ofertan a todos los trabajadores/as, que son específicos en relación a los riesgos del puesto de trabajo, que se cumplen las condiciones del Art. 22 LPRL y que están basados en los protocolos aprobados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.



GUÍA DE CONTROL SINDICAL

Como Delegado o Delegada de Prevención, te planteamos estas cuestiones para que puedas valorar el adecuado cumplimiento de las obligaciones empresariales relacionadas con la vigilancia de la salud y la idoneidad del trabajo desempeñado por el personal médico del Servicio de Prevención.

		SI	NO
1	¿Todos los trabajadores/as que lo desean pueden acceder a los exámenes de salud con independencia del tipo de contrato?		
2	En caso de contar la empresa con trabajadores/as de ETT ¿las ETT garantizan su vigilancia de la salud?		
3	¿Los exámenes de salud se orientan específicamente a los riesgos presentes en los diferentes puestos de trabajo?		
4	¿Se realizan exámenes periódicos específicos de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgos?		
5	¿Los exámenes médicos específicos se complementan con un examen general de salud?		
6	¿Se realiza un examen de salud cada vez que un trabajador/a se reincorpora tras una ausencia prolongada por enfermedad?		
7	¿Se certifica la aptitud de los trabajadores y las trabajadoras como consecuencia de los exámenes de salud?		
8	¿Se informa adecuadamente a cada trabajador o trabajadora de los resultados de su vigilancia de la salud?		
9	¿Se respetan los derechos de confidencialidad de los trabajadores y trabajadoras?		
10	¿Se registran los resultados de la vigilancia de la salud en una historia médica individual?		
11	¿Se informa de las razones por las que un reconocimiento médico se considera obligatorio?		
12	¿Se analizan los resultados colectivos de la vigilancia de la salud?		
13	¿Se revisa la evaluación de riesgos y se toman medidas para mejorar la prevención siempre que se detecten daños a la salud?		
14	¿Se utilizan los resultados de la vigilancia de la salud como indicador para evaluar la eficacia de la prevención?		
15	¿Han consultado a los Delegados y Delegadas de Prevención la programación de la vigilancia de la salud realizada por el Servicio de Prevención?		



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. de Navarra

Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta. 31003 Pamplona · Tfno.: 948 23 30 90