

LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Manuel Velázquez
Jefe de la Inspección de Trabajo
y Seguridad Social de Bizkaia

LAS DIFERENTES FORMAS DE VIGILANCIA SANITARIA

- **La vigilancia de la salud para certificar la idoneidad en ciertas actividades:** conducción, seguridad, etc. por servicios acreditados
- **La vigilancia de la salud en el ámbito forense** (órganos jurisdiccionales) por médicos forenses y peritos
- **La vigilancia del absentismo por la empresa** (Art. 20.4 ET). Llevada a cabo por servicios médicos contratados por la empresa
- **La vigilancia de la salud para las prestaciones de la seguridad social**
 - Evaluación médica respecto a la profesión habitual (no al puesto de trabajo)
 - Se lleva a cabo por los servicios médicos del INSS, Mutuas y servicios públicos de salud
- **La vigilancia de la salud preventiva:** (LPRL)
 - Evaluación médica de los trabajadores respecto al puesto de trabajo
 - Se lleva a cabo de forma exclusiva y excluyente por personal médico de los servicios de prevención o personal designado para actividades preventivas

LA REGULACIÓN DE LA VIGILANCIA SANITARIA PREVENTIVA

- LPRL: Art. 22 (Vigilancia de la salud) y Art. 25.1 (la compatibilidad)
- RSP: Art. 37.3 (Funciones de los técnicos de nivel superior en medicina del trabajo), 38 y 39 (colaboración con el sistema nacional de salud)
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención
- Decreto 306/1999, de 27 de julio, por el que se regulan las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- REGLAMENTOS DE PRL: amianto, radiaciones ionizantes, etc.
- LGSS: Art. 196 y 197 (vigilancia de enfermedades profesionales)
- Protocolos del Ministerio de Sanidad y Consumo

LAS OBLIGACIONES LEGALES

- EL CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL
 - El empresario debe **garantizar** la vigilancia de la salud (Art. 22.1. LPRL): facilitar la vigilancia y excepcionalmente obligar a su realización
- LAS CONDICIONES EN QUE SE HA DE REALIZAR:
 - Ha de ser **periódica**
 - **En función de los riesgos inherentes al trabajo** y proporcional al riesgo
 - Ha de realizarse por **personal sanitario con competencia técnica**, formación y capacidad acreditada
 - Ha de causar las **menores molestias** al trabajador
 - Ha de ser **gratuita**
- LOS RESULTADOS DE LA VIGILANCIA
 - Ha de respetar el derecho a la **intimidad**: la **confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud (art. 22.2.).
 - La declaración de aptitud o no aptitud

EL CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE GARANTIZAR LA VIGILANCIA DE LA SALUD

El carácter voluntario u obligatorio de las reconocimientos médicos

Voluntariedad y obligatoriedad

- **REGLA GENERAL:** la vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador **preste su consentimiento (Art. 22.1. LPRL)**.
- **EXCEPCIONES:** De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, 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
 - Para verificar si el estado de salud del **trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas** relacionadas con la empresa
 - **Cuando así esté establecido en una disposición legal** en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Es necesario consultar previamente a los representantes del personal
- Los Convenios Colectivos pueden regular los reconocimientos médicos

STC 196/2004 (Hechos)

- Una trabajadora de IBERIA que trabaja en la facturación de equipajes pasa voluntariamente un reconocimiento médico de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo
- En el mismo se detecta el consumo de cannabis de acuerdo con el procedimiento interno del Servicio de Prevención
- La trabajadora es declarada no apta por el SPP y la empresa la despide
- La trabajadora argumenta que desconocía que en el reconocimiento se fuera a hacer un análisis del consumo de drogas y que se ha atentado contra su intimidad

STS 196/2004 Fundamentos

- **Fin preventivo de la vigilancia de la salud:** vigilar la salud de los trabajadores para protegerles frente a los riesgos laborales
- Características de los reconocimientos:
 - **Proporcionalidad a los riesgos:** debe existir una vinculación a los riesgos ciertos para los trabajadores o terceros. La aplicación del Art. 196 LGSS y 25.1 LPRL han de estar siempre sujetas a la existencia de un riesgo y no se puede hacer utilización extensiva de esta facultad con otros propósitos como la selección de personal
 - **Indispensabilidad de las pruebas:** debe acreditarse “ad casum” su necesidad objetiva y los motivos para hacer la exploración. En este caso no se justifica la relación entre el trabajo y la vigilancia de este aspecto
 - **Presencia de un interés colectivo preponderante:** no puede imponerse si solo está en juego la salud del afectado
- No se ha informado al trabajador de forma expresa sobre el contenido de las pruebas y no era **previsible** la realización del análisis del consumo de drogas: debe haber un **consentimiento informado**
- **Los Convenios Colectivos** no pueden limitar los derechos de los trabajadores sino solo introducir mejoras

La jurisprudencia sobre las excepciones

- Permisiva
 - STS 28.12.06: la excepción se convierte en regla general siempre y cuando la medida no se acuerde fraudulentamente
- Restrictiva
 - STSJ Asturias 9.11.07: la obligatoriedad es la excepción y solo se puede admitir cuando sea imprescindible, esté justificado caso por caso de forma rigurosa, y no cuando sea meramente conveniente o se justifique con apelaciones genéricas

Cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores

- Consulta DGITSS 4.4.06, 24.9.10
 - Es necesario que el reconocimiento sea “**imprescindible**”: que sea la única vía o instrumento para conocer cómo afectan las condiciones de trabajo. No es necesario hacerlo si pueden conocerse los efectos mediante una evaluación de riesgos o por el análisis de la ejecución real de las medidas previstas.
 - Siempre que se actúe de **buena fe**: sin propósito fraudulento de hacer una selección de personal o similar
 - Es preferible que se recomiende por los técnicos del servicio de prevención o se contemple como medida a adoptar en la planificación preventiva (art. 8 y 9.2 RSP)

Verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas

- Consulta DGITSS 24.9.10
 - En los casos de maternidad o menores la protección especial que otorga la norma no habilita “per se” la obligación de los reconocimientos
 - En los casos de los trabajadores “sensibles”, la constancia no proviene siempre de los reconocimientos sino de otros dictámenes
 - No es obligatorio en los trabajos nocturnos, a turnos, en el transporte (ya hay otros medios adecuados en este caso)
 - Es necesaria la valoración “ad casum”
- STC 196/2004: la obligatoriedad no puede imponerse si solo está en juego la salud del trabajador sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable

Cuando así esté establecido en una disposición legal

- **En caso de riesgo de contraer enfermedad profesional** (Art. 196 LGSS): siempre sujeta a los criterios de proporcionalidad indispensabilidad e interés colectivo (STC 196/2004).
- **Reglamentos**
 - Amianto (RD 396/2006)
 - Radiaciones ionizantes (RD 783/2001)
 - En los protocolos sanitarios se recomienda para agentes citostáticos, agentes anestésicos inhalatorios, agentes biológicos por exposición al virus de transmisión sanguínea y tuberculosis
- **Bajas de larga duración:** en estos casos no es obligatoria la vigilancia sanitaria salvo que se dé alguno de los otros dos supuestos
 - STSJ Asturias 9.11.07: si no hay justificación ajustada al caso concreto no procede el reconocimiento obligatorio

Supuesto de desobediencia a la orden del empresario

- La falta de reconocimientos médicos cuando sea obligatorio puede generar responsabilidad para el empresario
- Consulta DGITSS 24.9.10
 - Puede ejercer todos los medios a su alcance para imponerlo incluida la potestad disciplinaria
- STSJ Andalucía 12.5.08
 - La negativa infundada del trabajador ante una orden dada por la empresa que se ampara en el Art. 196 LGSS y en que la sordera para un conductor supone un peligro para sí y para terceros da lugar a un despido procedente
- STSJ Cantabria 23.6.10
 - Conductor de ambulancias del que existen indicios ciertos y acreditados de drogadicción. La orden de la empresa puede ser impugnada. La ausencia injustificada a la convocatoria, aún con la presentación de otros análisis médicos de la misma fecha, da lugar al despido procedente

El momento en que debe practicarse la vigilancia de la salud

De forma previa, inicial, periódica.

LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR UN RECONOCIMIENTO PREVIO (Art. 196 LGSS)

- Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar **un reconocimiento médico previo a la admisión** de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos
- Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de **obligatorios** para el trabajador, a quien abonará aquélla, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.
- Las indicadas empresas **no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos** para desempeñar los puestos de trabajo de las mismas de que se trate.
- Igual prohibición se establece respecto a la **continuación** del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

Los reconocimientos previos en la jurisprudencia de los tribunales

- La STC 196/2004 los admite siempre que se restrinjan a una finalidad preventiva y no se haga un uso extensivo de ellos
- STSJ Andalucía 12.5.08 los admite siempre que haya un peligro cierto para el trabajador y para terceros
- STSJ Castilla y León 21.3.05: Se pueden admitir en supuestos distintos al Art. 196 LGSS siempre que exista una relación con la aptitud del trabajador para realizar las tareas

Responsabilidad por la falta de reconocimientos previos (art. 197 LGSS)

- El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en **responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse**, en tales casos, de enfermedad profesional.
- Trata sobre la responsabilidad de las Mutuas por la falta de reconocimientos
- Este precepto nunca se ha aplicado en vía administrativa

Los reconocimientos ordinarios (Art. 37.3. RSP)

- INICIAL
 - 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.
- TRAS UNA BAJA PROLONGADA
 - 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.
- PERIÓDICA
 - Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.
 - Será determinada por el servicio de prevención en la planificación preventiva (Art. 9 RSP) o por los convenios colectivos (anual)

El contenido de la evaluación médica

Pruebas y uso de protocolos

El contenido de la evaluación médica (art. 37.3.c) RSP)

- **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.
 - 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.
- Los exámenes de salud **incluirán, en todo caso**, una historia clínico-laboral, datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- Se hará constar una descripción detallada del **puesto de trabajo**, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.
- Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los **anteriores puestos de trabajo**, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

LOS PROTOCOLOS APROBADOS POR EL MINISTERIO DE SANIDAD

- Disponibles en <http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm>
- [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](#) y [Posturas forzadas](#)

LAS CONDICIONES EN QUE DEBE LLEVARSE A CABO LA VIGILANCIA

Los principios de comodidad y gratuidad

CONDICIONES EN QUE SE DEBE REALIZAR

- **COMODIDAD**

- En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo (art. 22.1. LPRL)

- **GRATUIDAD**

- Art. 14.5 LPRL: el empresario debe soportar los gastos de la prevención que en ningún caso podrá recaer sobre los trabajadores
- Art. 196 LGSS: el empresario debe pagar los desplazamientos
- STSJ Andalucía 16.11.05: Deben practicarse durante la jornada laboral. Si se hicieran fuera de esta debe dar lugar a una compensación temporal

Personas que deben realizar la vigilancia de la salud

Personal técnico, tareas, carácter exclusivo de sus funciones

QUIÉN DEBE LLEVARLA A CABO (Art. 22.6. LPRL y Art. 4.2. RD 843/2011)

- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
 - Los **médicos** deberán ser especialistas en medicina del trabajo o diplomados en medicina de empresa.
 - Los **enfermeros** deberán ser especialistas en enfermería del trabajo o diplomados en enfermería de empresa.
 - Podrán participar en el servicio sanitario otros médicos o enfermeros especialistas en posesión del título oficial, en función de la capacitación asociada a su especialidad o disciplina, cuyo tiempo de trabajo contará a efectos de dotación de recursos de los servicios sanitarios del servicio de prevención.
 - Encuadrados en un SPA, SPP, SPM o como persona designada para actividades preventivas
 - No está contemplado el médico de empresa por cuenta propia

Autorización de los Servicios Médicos

- Los servicios sanitarios de los servicios de prevención ajenos y de los servicios de prevención propios que incluyan actividad sanitaria deberán ser objeto de **aprobación y registro por la administración sanitaria**, a cuyo fin deberán solicitar y obtener, con carácter previo al inicio de su actividad, la correspondiente autorización administrativa por parte de la autoridad sanitaria competente (Art. 2.2. RD 843/2011)
- **Osalan-Instituto de Vasco de Seguridad y Salud Laborales**, a través de su Unidad de Salud Laboral, será el órgano competente para emitir los informes y decisiones preceptivos como Autoridad Sanitaria sobre los Servicios de Prevención (Art. 4.1 Decreto 306/1999)

Exclusividad en funciones preventivas del personal médico

- El personal sanitario del servicio de prevención **deberá conocer las enfermedades** que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, **a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo** (Art. 37.3.d) RSP y 3.1.b) y 3.2 RD 843/2011).
- **Art. 3.3. RD 843/2011**
 - **Con carácter general no se incluirán** entre las actividades sanitarias desarrolladas por los servicios sanitarios de los servicios de prevención la realización de exploraciones y pruebas no relacionadas con los riesgos laborales específicos de las tareas asignadas a los trabajadores o con riesgos inespecíficos que puedan dar lugar a agravar patologías previas.
 - En todo caso, **toda prueba o exploración deberá acompañarse de la mención explícita del riesgo o problema de salud asociado a la actividad laboral** que se pretende examinar, sin que esto suponga detrimento de la autonomía técnica y científica de los profesionales sanitarios ni de su facultad para la realización de pruebas o exploraciones que consideren relevantes según criterio médico.
 - **No obstante, el servicio de prevención podrá realizar programas preventivos no relacionados directamente con riesgos laborales cuando estos hayan sido acordados en la negociación colectiva.**

Otras funciones

- Asistencia de **primeros auxilios y la atención de urgencia** a los trabajadores que lo necesiten (Art. 37.3.h) RSP)
- Estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras **en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles** a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas (Art. 37.3.g) RSP).
- **Participar en las actuaciones no específicamente sanitarias que el servicio de prevención**, a efectos de asegurar el **carácter interdisciplinario** de dichas actuaciones
- **Análisis epidemiológico** y elaboración de indicadores (37.3.f).RSP y Art. 3.1.g) RD 843/2011)

Colaboración con otros organismos

- **Con la Seguridad Social (Art. 3.1.c) RD 843/2011)**
 - **Comunicar las enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales** a través del organismo competente
- **Con el Sistema Nacional de Salud (Art. 38 RSP).**
 - El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.
 - Impulsar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, en coordinación con el Sistema Nacional de Salud.
- **Información sanitaria (Art. 39 RSP)**
 - El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

LOS RESULTADOS DE LA VIGILANCIA SANITARIA

La información, la confidencialidad y el dictamen

LOS RESULTADOS Y SU UTILIZACIÓN

- Los resultados de la vigilancia **serán comunicados a los trabajadores afectados** (art. 22.3 LPLR).
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores **no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador** (Art. 22.4. LPRL)
- 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, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador (Art. 22.4. LPRL)

La confidencialidad de los datos médicos en la jurisprudencia

- STS 159/2009: policía municipal
 - Utilización de los datos médicos de reconocimientos médicos en otra empresa para determinar la no aptitud del trabajador sin una nueva verificación directa

EL DEBER DEL MÉDICO DE INFORMAR A LA EMPRESA

- No obstante lo anterior, el empresario 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 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.

EL DICTAMEN DE APTITUD

- Puede ser apto, no apto o apto con limitaciones o restricciones
- El examen de aptitud y de compatibilidad (Art. 25.1. LPRL) son equivalentes
- La no aptitud:
 - Puede dar lugar al despido objetivo por ineptitud sobrevenida
 - STS 22.7.05 exonera a la empresa de comunicar con detalle el motivo de la extinción en tal supuesto

VIGILANCIA POST-OCUPACIONAL

En determinadas enfermedades profesionales

VIGILANCIA POST-OCUPACIONAL

- En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen (Art. 22.5. LPRL)
- Afectados por la exposición al amianto

CONTROL Y VIGILANCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Papel de la ITSS, OSALAN, Agencia de Protección de Datos y la
Jurisdicción Social

El control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- **Control de la obligación del empresario de garantizar la vigilancia de la salud (Art. 12.2. LISOS)**
 - No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores **que procedan** conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales (voluntarios y obligatorios)
 - No comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- **Derecho a la intimidad del trabajador (Art. 8.11. LISOS)**
 - **Los actos del empresario** que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
- **La gratuidad del reconocimiento (dentro de la jornada laboral)**
 - Da lugar en su caso a la liquidación de cuotas por horas extraordinarias por el tiempo no compensado
- **Inicio de procedimiento de incapacidad**
 - Art. 4.1.a) RD 1300/1995: El procedimiento de declaración de incapacidad se puede iniciar de oficio, por propia iniciativa de la Entidad gestora, **o como consecuencia de petición razonada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** o del Servicio de Salud competente para gestionar la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

El Control de la Unidad de Salud Laboral de OSALAN

- **Control del Decreto 306/1999 y RD 843/2011**
 - Autorización
 - Condiciones necesarias que deben reunir los servicios de prevención propios para desarrollar la actividad sanitaria
 - Condiciones necesarias que deben reunir los servicios de prevención ajenos para desarrollar la actividad sanitaria
 - Aspectos:
 - Recursos humanos
 - Recursos materiales
 - Subcontratación parcial de actividades sanitarias
 - Accesibilidad de las instalaciones.

El control de la agencia de protección de datos

- Responsabilidad directa de los responsables de los ficheros y los encargados de los tratamientos (Art. 43 LO 15/1999 de Protección de Datos)
- Responsabilidad de los encargados del servicio médico

Conflictos ante los órganos jurisdiccionales

- **Sobre la obligatoriedad del reconocimiento obligatorio y el derecho a la intimidad**
 - Se impugna la orden del empresario ante la JS con posibilidad de recurrir en amparo al TC
- **Sobre el despido por desobediencia de la orden del empresario de hacer un reconocimiento obligatorio**
 - Procedimiento de impugnación de despido por falta disciplinaria
- **Sobre el despido por ineptitud sobrevenida (no apto)**
 - Procedimiento de impugnación del despido objetivo: problema de prueba en el proceso
- **Sobre la no aptitud y la declaración de incapacidad**
 - Procedimiento ante el INSS y, en su caso, ante la jurisdicción social
- **Sobre la violación del derecho a la intimidad por hacer públicos datos relativos a la vigilancia médica**
 - Procedimiento ante la jurisdicción social y recurso de amparo ante el TC
- **Sobre las sanciones que imponga la autoridad laboral y la agencia de protección de datos**
 - Procedimiento ante la jurisdicción social (Ley 36/2011 JS) y contencioso administrativa (Protección de Datos)

La no aptitud y la incapacidad

- No aptitud y discapacidad son conceptos diferentes:
 - El primero va referido al puesto de trabajo y puede ser circunstancial y el segundo se refiere a la profesión habitual y tiene carácter permanente
- La aptitud con restricciones debe dar lugar a la adaptación del puesto de trabajo, no necesariamente al cambio o al despido
 - La opción del despido solo se debe contemplar una vez que se han agotado las posibilidades de adaptación o cambio de puesto
- El alta médica de un proceso de IT puede ser compatible con la declaración de no aptitud del servicio de prevención

La prueba pericial (Art. 93 LJS)

- La práctica de la prueba pericial **se llevará a cabo en el acto del juicio, presentando los peritos su informe y ratificándolo**. No será necesaria ratificación de los informes, de las actuaciones obrantes en expedientes y demás documentación administrativa cuya aportación sea preceptiva según la modalidad procesal de que se trate.
- El órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un **médico forense**, en los casos en que sea necesario su informe en función de las circunstancias particulares del caso, de la especialidad requerida y de la necesidad de su intervención, a la vista de los reconocimientos e informes que constaren previamente en las actuaciones.

El valor probatorio de los reconocimientos médicos en el proceso (Art. 90.2 LJS)

- **No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas.**
 - Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida. A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada.
- **Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición,** que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia.

El acceso a los documentos durante el proceso jurisdiccional (Art. 90.4. LJS)

- Cuando sea necesario a los fines del proceso **el acceso a documentos o archivos**, en cualquier tipo de soporte, que pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, **el juez o tribunal**, siempre que no existan medios de prueba alternativos, **podrá autorizar dicha actuación**, mediante auto, previa ponderación de los intereses afectados a través de juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio, determinando las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso.

Sometimiento a examen médico durante el proceso (Art. 90.5. y 7. LJS)

- Igualmente, **de no mediar consentimiento del afectado**, podrán adoptarse las medidas de garantía oportunas cuando la emisión de un dictamen pericial médico o psicológico requiera el sometimiento a reconocimientos clínicos, obtención de muestras o recogida de datos personales relevantes, bajo reserva de confidencialidad y exclusiva utilización procesal, pudiendo acompañarse el interesado de especialista de su elección y facilitándole copia del resultado.
- **No será necesaria autorización judicial** si la actuación viniera exigida por las normas de prevención de riesgos laborales, por la gestión o colaboración en la gestión de la Seguridad Social, por la específica normativa profesional aplicable o por norma legal o convencional aplicable en la materia.
- **En caso de negativa injustificada** de la persona afectada a la realización de las actuaciones acordadas por el órgano jurisdiccional, la parte interesada podrá solicitar la adopción de las medidas que fueran procedentes, pudiendo igualmente valorarse en la sentencia dicha conducta para **tener por probados** los hechos que se pretendía acreditar a través de la práctica de dichas pruebas, así como a efectos de apreciar temeridad o mala fe procesal.

Reserva sobre los datos confidenciales obtenidos en el proceso (Art. 90.6 LJS)

- Si como resultado de las medidas anteriores se obtuvieran datos innecesarios, ajenos a los fines del proceso o que pudieran afectar de manera injustificada o desproporcionada a derechos fundamentales o a libertades públicas, **se resolverá lo necesario para preservar y garantizar adecuada y suficientemente los intereses y derechos que pudieran resultar afectados.**