

CAPÍTULO VIII– RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58. Responsabilidad disciplinaria

El personal en formación por el sistema de residencia incurrirá en responsabilidad disciplinaria por aquellos hechos que, por acción u omisión, vienen tipificados en la normativa de aplicación a tal efecto como susceptibles de sanción disciplinaria. En orden a su importancia, las faltas se califican como leves, graves o muy graves.

Artículo 59. Clases de faltas

59. 1. Dadas las características especiales de esta relación laboral, la tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72.2, 3, 4 y 5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves o muy graves.

59. 2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, tanto del personal como de los usuarios, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros sanitarios.
- c) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios.
- d) El abandono del servicio.
- e) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.
- f) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.
- g) La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.

- h) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones.
- i) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga.
- k) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros sanitarios o a los ciudadanos.
- l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones.
- n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales.
- ñ) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma.
- o) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.
- q) La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.
- r) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones, centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.
- s) La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido.
- t) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.
- u) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.

59. 3. Tendrán consideración de faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- c) El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave.
- d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo.
- f) Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.
- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- h) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 20 horas al mes.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- k) La falta injustificada de asistencia durante más de tres días continuados, o la acumulación de cinco faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave.
- l) La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.
- m) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- n) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido.

59. 4. Tendrán consideración de faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo, cuando no constituya falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada cuando no constituya falta grave o muy grave. c) La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- d) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a los servicios de salud, Administración o usuarios.
- e) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud.
- f) El incumplimiento de sus deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave.
- g) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas graves.

59. 5. Las faltas muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido y se interrumpirá desde la notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario, volviendo a correr de nuevo si éste estuviera paralizado más de tres meses por causa no imputable al interesado.

59. 6. A efectos disciplinarios no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Artículo 60. Prescripción de las faltas

Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte y las leves a los diez días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que el centro tuvo conocimiento de su comisión y se interrumpirá desde la notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario, volviendo a correr de nuevo si éste estuviera paralizado más de tres meses por causa no imputable al interesado

La prescripción se interrumpirá con las notificaciones previstas en el apartado 3 del artículo 45, reanudándose el cómputo pasado el período de diez días establecido para hacer alegaciones.

Artículo 61. Procedimiento disciplinario

El ejercicio de la potestad disciplinaria en el SAS reside en la Dirección General competente en materia de personal, si bien el ejercicio de esta competencia originaria se encuentra delegado

en parte en las personas titulares de las Direcciones/Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria, Hospitales, Distritos y Centros de transfusión, tejidos y células.

Con carácter previo a la imposición de la sanción, el responsable de la gestión de personal del centro comunicará por escrito al residente la fecha y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga.

Cuando se trate de faltas graves o muy graves dará también traslado de este escrito a la comisión de docencia, para que, en el plazo de diez días, manifieste su criterio.

Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que éstas se produzcan, el órgano competente notificará por escrito al interesado la sanción, la fecha y hechos que la motivaron y su calificación o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento.

El comité de empresa será informado de las sanciones impuestas al personal residente por faltas muy graves.

Artículo 62. Sanciones

Las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves: apercibimiento.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses.
- Por faltas muy graves: despido.

CAPÍTULO IX– SALUD LABORAL

Artículo 63. Reconocimiento Médico al acceso

El Real Decreto 1146/2006, de 6 de Octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, en su capítulo II, artículo 2 apartado 4, establece que, todos los adjudicatarios de plaza por el sistema de residencia, incluidos los del turno de personas con discapacidad, antes de la formalización del contrato, cada residente se someterá a un examen de salud para comprobar que no padece enfermedad ni está afectado por alguna limitación, física o psíquica, que sea incompatible con las actividades profesionales que exige el correspondiente programa formativo. El contrato quedará sin efecto si, cumplido el procedimiento previsto en la convocatoria por la que el residente obtuvo la plaza, se resolviese la no superación de dicho examen médico.

De no superar este examen, la adjudicación y en su caso, el contrato en formación que se hubiera suscrito por el Órgano competente de la Comunidad Autónoma, se entenderán sin efecto.

Si el examen médico es negativo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al que pertenezca la unidad docente, remitirá a esta un informe detallado motivando las causas y especificando los objetivos y competencias profesionales que según el correspondiente programa formativo no puede alcanzar el adjudicatario de plaza por sus limitaciones físicas, psíquicas o funcionales.

La Comisión de Docencia trasladará los informes de reconocimiento médico negativo al adjudicatario y al Registro Nacional de Especialistas en Formación. A la vista de este informe, la Dirección General competente en materia de formación especializada del Ministerio, previa audiencia al interesado, resolverá confirmando o desestimando el reconocimiento médico negativo.

Los adjudicatarios de plaza en formación que no hayan superado el examen médico podrán solicitar cambio de especialidad, en el plazo de quince días desde la fecha en la que se ha notificado al interesado el resultado de dicho examen, aun cuando no se haya iniciado el periodo de residencia.

Artículo 64. Vigilancia y control de la salud

Además, tal como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán derecho a que se les garantice la vigilancia periódica del estado de salud y las medidas de vigilancia y control de la salud de los Especialistas Internos Residentes se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Así mismo, en cada convocatoria de Especialistas Internos Residentes, se establece que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del centro donde va a ocupar la plaza, es responsable de valorar el estado del adjudicatario de plaza por el sistema de residencia durante el periodo de toma de posesión.

Artículo 65. Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

A los especialistas internos residentes contratados por centros dependientes del Sistema Sanitario Público de Andalucía les será de aplicación el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente el Procedimiento 22, de Vigilancia de la Salud, el Procedimiento 15, de Adaptación de Puestos de Trabajo, el Procedimiento 29, Comunicación de Sospecha de Enfermedad Profesional y el Procedimiento 30 de Protección en situación de embarazo y lactancia natural.

A los especialistas internos residentes contratados por centros no dependientes del Sistema Sanitario Público de Andalucía les será de aplicación la normativa y protocolos vigentes sobre prevención de riesgos laborales, de vigilancia de la salud, de adaptación de puestos de trabajo y de protección en situación de embarazo y lactancia natural.

CAPÍTULO X- RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 66. La responsabilidad civil en el ejercicio de sus funciones

La responsabilidad patrimonial de los centros sanitarios del SSPA, por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria, y las correspondientes reclamaciones, seguirán la tramitación administrativa prevista en las leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, Ley, correspondiendo su revisión jurisdiccional al orden contencioso-administrativo en todo caso.

La póliza de responsabilidad civil que tiene suscrita el Servicio Andaluz de Salud con su personal se extenderá en igualdad de condiciones al personal residente.

Las entidades titulares de las Unidades Docentes garantizaran a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil que el personal especialista en formación por el sistema de residencia tenga cubierta las indemnizaciones que puedan derivarse de los daños causados con ocasión de su desempeño profesional como especialistas en formación.

En cualquier caso, cuando se trate de rotaciones fuera del espacio económico europeo, con carácter previo a su autorización, ha de acreditarse que el personal especialista en formación tenga cubiertas las indemnizaciones que puedan derivarse de los daños causados con ocasión de su desempeño profesional como especialistas en formación.