



Cuidar también es defenderse

Preguntas Frecuentes (FAQ) de la Asesoría Jurídica del Colegio Oficial de Enfermería de Córdoba

En esta sección se recogen algunas consultas planteadas con carácter reiterado por profesionales de enfermería, con respuestas orientativas elaboradas por la Asesoría Jurídica del COE Córdoba.

1. PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD (SAS)

¿Puedo seguir trabajando en el SAS después de los 65 años?

Aunque el [Estatuto Marco](#) permite de forma general la prolongación del servicio activo hasta los 70 años (artículo 26.2), en el ámbito del SAS, esta posibilidad está limitada por el [Plan de Ordenación de Recursos Humanos](#), que establece (en su apartado 9.3) que:

- Solo se autoriza para personal de enfermería en puestos declarados de difícil cobertura.
- Y con un límite máximo de 67 años.

En la práctica, fuera de estos supuestos, la Administración no concede la prolongación. Si bien la decisión denegatoria es impugnabile, los Tribunales han venido avalando la decisión del SAS, limitando en suma la viabilidad de una pretensión en tal sentido.

La relación de puestos de difícil cobertura de enfermería y especialistas se recogen en el apartado IV del Anexo III del Plan de Ordenación de RR.HH.

¿Qué hago si sufro una agresión en el trabajo?

Debes activar el [Protocolo de Agresiones del SAS](#) lo antes posible.



Es importante:

- Alertar a los servicios de vigilancia, si el centro cuenta con uno, o, en caso contrario, requerir la presencia de un compañero
- Comunicar inmediatamente los hechos al responsable del centro
- Acudir a asistencia sanitaria si es necesario
- Cumplimentar la hoja de comunicación de agresiones y remitirla a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
- Verificar que se ha registrado el incidente

El SAS, en principio, ofrece apoyo psicológico y jurídico. Dado que hemos encontrado supuestos en los que no ha sido así, nuestra recomendación es que, de forma paralela, se contacte con la asesoría jurídica del Colegio de Enfermería para la guía de los profesionales afectados.

Importante: si no se activa el protocolo correctamente, puede dificultar el reconocimiento del accidente laboral o futuras reclamaciones.

Respecto a la denuncia, puede formularla el SAS a través de sus servicios jurídicos. No obstante, dependiendo del caso, puede valorarse la denuncia individual (debido a que determinados delitos requieren que sea así) En tal caso, se está ultimando un acuerdo con la Fiscalía para que pueda señalarse como domicilio el centro de trabajo y pueda recogerse, en lugar del nombre y apellidos del profesional denunciante, su número de identificación.

¿Qué hago si creo que estoy sufriendo acoso laboral?

Debes acudir al [Protocolo de acoso de la Junta de Andalucía](#).

El procedimiento se inicia mediante una solicitud de intervención que ha de [presentarse telemáticamente](#) y permite:

- Análisis confidencial de la situación
- Intervención de órganos especializados
- Propuesta de medidas correctoras



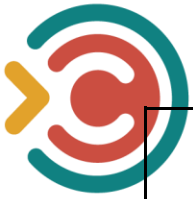
En caso de encontrarte en esta situación, desde la asesoría jurídica prestaremos apoyo jurídico en la tramitación del expediente, siempre que en el mismo no se vean involucrados otras enfermeras.

Importante: No todo conflicto laboral es acoso. Para que exista acoso debe haber conductas reiteradas o graves que afecten a la dignidad profesional.

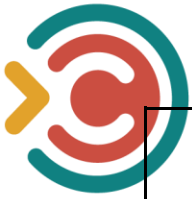
¿Qué permisos tengo en el SAS?

El régimen viene regulado en el [Manual de vacaciones, permisos y licencias](#).

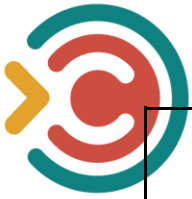
Tipo de permiso	Duración	Requisitos / características / distribución
Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Según normativa estatal (semanas)	Derecho individual. Disfrute obligatorio en parte tras el hecho causante y resto distribuible conforme a normativa. Posibilidad de disfrute interrumpido en determinados supuestos.
Permiso adicional SAS por nacimiento/adopción	4 semanas	Permiso adicional autonómico. Retribuido. Se suma al permiso estatal. Intransferible.



Lactancia	Hasta que el menor cumpla 16 meses	1 hora diaria (divisible en dos fracciones), o reducción de jornada o acumulación en jornadas completas. Requiere que ambos progenitores trabajen para el disfrute ampliado.
Hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiar	5 días hábiles (familiares cercanos) / 4 días (resto)	Incluye hospitalización sin ingreso con reposo domiciliario. Puede disfrutarse de forma no consecutiva mientras persista el hecho causante. Requiere justificación médica.
Fallecimiento de familiar	3 a 5 días (según parentesco y lugar de residencia)	Depende del grado de parentesco. Se amplía en caso de desplazamiento. Disfrute inmediato o en días próximos al hecho causante.
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho	15 días naturales	Disfrute continuado. Puede iniciarse en fecha distinta al hecho causante si se solicita.
Traslado de domicilio habitual	1 día	Requiere acreditación del cambio efectivo de domicilio. Puede ampliarse si hay desplazamiento relevante.



Deber inexcusable de carácter público o personal	Tiempo indispensable	Incluye asistencia a juzgados, mesas electorales, etc. Debe justificarse. No genera descuento retributivo.
Funciones sindicales o de representación	Según normativa aplicable	Para representantes legales o sindicales. Incluye crédito horario.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo necesario	Justificación médica. Incluye también asistencia a técnicas de reproducción asistida.
Asistencia a consultas médicas propias	Tiempo indispensable	Requiere justificación. Limitado a lo necesario.
Acompañamiento a consultas médicas	Tiempo indispensable	Para menores, personas dependientes o familiares a cargo. Requiere acreditación de necesidad.
Permiso por violencia de género	Variable	Incluye ausencias justificadas, reducción o adaptación de jornada. Requiere acreditación de la situación.
Asuntos particulares	6 días hábiles + adicionales por antigüedad	Distribución flexible. Sujetos a autorización organizativa. Pueden disfrutarse hasta enero del año siguiente.



Vacaciones anuales	22 días hábiles (mínimo)	Planificación anual. Posibilidad de fraccionamiento. Incremento por antigüedad. Sujetas a organización del servicio.
Permiso por asuntos propios sin retribución (art. 29)	Variable (según solicitud)	No retribuido. Sujeto a autorización por necesidades del servicio. Utilizado para ausencias prolongadas sin cobertura de otros permisos.
Permiso parental (art. 29 bis)	Hasta 8 semanas	No retribuido. Para cuidado de hijo/a. Puede disfrutarse de forma continua o discontinua. Derecho individual.

Siempre deben solicitarse conforme a los procedimientos internos.

¿Qué hago si recibo una reclamación por mala praxis?

Actúa con cautela:

- No hagas manifestaciones sin asesoramiento
- Recopila toda la documentación clínica
- Comunícalo a tu supervisor
- Comunícalo al Colegio para que se informe al seguro de responsabilidad civil

Desde la asesoría jurídica te apoyaremos en todo el proceso. Recuerda que no toda reclamación implica responsabilidad. Cada caso debe analizarse individualmente.



¿Puedo compatibilizar mi puesto en el Servicio Andaluz de Salud con otro trabajo público o privado?

Con carácter general, no es posible simultanear el desempeño de un puesto en el sector público con otro trabajo, ya sea en la Administración o en el ámbito privado, sin contar previamente con el reconocimiento de compatibilidad conforme a la Ley 53/1984.

Este reconocimiento debe solicitarse antes de iniciar la segunda actividad. En Andalucía, el procedimiento se regula por el Decreto 524/2008, que establece un plazo de resolución de tres meses para actividades públicas y dos meses para actividades privadas, entendiéndose desestimada la solicitud si no hay respuesta en plazo.

Existen, no obstante, determinados supuestos excluidos de la necesidad de autorización, como la participación ocasional en actividades formativas, congresos o tribunales, la creación intelectual o la administración del patrimonio personal, siempre que no tengan carácter habitual ni supongan una relación profesional continuada.

La solicitud debe tramitarse a través de la [web del empleado público](#), mediante los formularios habilitados al efecto.

El incumplimiento de esta obligación, es decir, el ejercicio de una segunda actividad sin haber solicitado y obtenido la compatibilidad, constituye una falta disciplinaria muy grave conforme al Real Decreto Legislativo 5/2015, pudiendo dar lugar a sanciones que van desde el apercibimiento hasta la separación del servicio o el despido disciplinario.

2. PERSONAL DE CLÍNICAS PRIVADAS DE CÓRDOBA

¿Qué convenio se aplica?

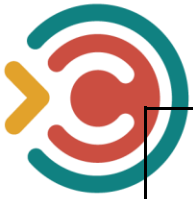
El [Convenio Colectivo de Clínicas Privadas de Córdoba \(2023\)](#) es el marco habitual de referencia.



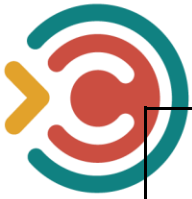
¿Qué permisos me corresponden?

Si bien el Convenio Colectivo tenía su propia regulación de los permisos, por [acuerdo de la Comisión Paritaria](#) se determinó que serían de aplicación los establecidos en el [Estatuto de los Trabajadores](#):

Tipo de permiso	Duración	Requisitos / características / distribución
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho	15 días naturales	Se disfruta de forma continuada. Incluye festivos. Requiere previo aviso y justificación.
Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario	5 días	Para cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta 2º grado o convivientes que requieran cuidado. Se reconoce por cada hecho causante, no por año.
Fallecimiento de familiar	2 días (ampliable a 4 por desplazamiento)	Para familiares hasta 2º grado. Requiere justificación.
Traslado de domicilio habitual	1 día	Requiere acreditación del cambio de domicilio.
Cumplimiento de deber inexcusable de	Tiempo indispensable	Incluye asistencia a juzgados, mesas electora-



carácter público o personal		rales, etc. Debe justificarse.
Funciones sindicales o de representación del personal	Según normativa o convenio	Incluye crédito horario de representantes.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable	Derecho de la trabajadora embarazada. Requiere justificación médica.
Imposibilidad de acudir al centro de trabajo por recomendación autoridades o catástrofe	Hasta 4 días (prorrogable si se mantienen las circunstancias)	Si fuese compatible la prestación de servicios con el trabajo a distancia se aplicará esta fórmula.
Actos preparatorios de la donación de órganos o tejido	Tiempo indispensable	Siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
Permiso por lactancia	Hasta 9 meses (ampliable por normativa)	1 hora diaria (divisible o acumulable). Puede sustituirse por reducción de jornada.
Nacimiento prematuro o hospitalización del recién nacido	1 hora diaria (o reducción de jornada hasta 2 horas)	Derecho a ausencia o reducción con disminución proporcional de salario en su caso.



Permiso por fuerza mayor (motivos familiares urgentes)	Hasta 4 días al año (por horas o días)	Para ausencias por motivos urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o convivientes. Debe acreditarse la urgencia.
---------------------------------------------------------------	----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Cómo funciona la reducción de jornada?

Se rige por el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.6) y será de aplicación a quienes tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. Se caracteriza por las siguientes notas:

- Reducción entre 1/8 y 1/2
- Reducción proporcional del salario
- Derecho a elegir el horario dentro de la jornada ordinaria

¿Puedo pedir una excedencia?

Sí, de acuerdo con el artículo 24 del Convenio:

- Excedencia forzosa
- Excedencia voluntaria
- Excedencia por cuidado de familiares

Importante: no todas garantizan la reserva del puesto de trabajo. En el caso de las excedencias voluntarias el derecho es al reingreso en caso de vacante para un puesto similar.

¿Cuántos días de vacaciones tengo?

30 días naturales al año que se disfrutarán, preferentemente, entre junio y septiembre y que no podrán dividirse en más de dos períodos (artículo 22 del Convenio).



3. CUESTIONES COMUNES A TODOS LOS PROFESIONALES

¿Qué ocurre si tengo un embarazo de riesgo o riesgo durante el embarazo?

Es importante distinguir dos situaciones:

1. Embarazo de riesgo (situación clínica)

Se trata de una situación médica en la que el embarazo presenta complicaciones.

- Se tramita como incapacidad temporal (baja médica)
- La prestación depende del régimen general de incapacidad temporal
- Requiere parte de baja emitido por el servicio público de salud

2. Riesgo durante el embarazo (situación laboral)

Se produce cuando el puesto de trabajo puede afectar a la salud de la trabajadora o del feto.

- Se tramita como suspensión del contrato con prestación específica
- La prestación es del 100% de la base reguladora
- Es necesario:
 - Informe médico que acredite el embarazo
 - Evaluación de riesgos del puesto por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
 - Acreditación de que no es posible adaptar el puesto o cambiar a otro compatible
 - Aprobación por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social

He oído que ahora cotizan las prácticas, ¿es así? ¿Afecta esto a las prácticas que yo realicé durante mis estudios?

Estas en lo cierto, desde el 1 de enero de 2024, todas las prácticas formativas:

- Cotizan a la Seguridad Social
- Generan protección (aunque no haya salario)



Además, la norma prevé la posibilidad de recuperar las cotizaciones de prácticas antiguas mediante la concertación de un convenio especial con la Seguridad Social si se cumplen los requisitos y tras el abono de una determinada cuantía. Se elaboró una Circular al respecto, que se encuentra disponible en la página web del Colegio, accesible desde [este enlace](#). En caso de encontrarte en esta situación te recomendamos que contactes con la asesoría jurídica.

Creo que se me adeuda una cantidad económica relacionada con mi trabajo, ¿qué hago?

Es importante tener en cuenta que existe un plazo de prescripción para estos asuntos que varía en función de tu puesto de trabajo:

- El personal que trabaje para la Administración con nombramiento estatutario dispone de un plazo de 4 años para la reclamación.
- El personal que trabaje para una empresa privada o para la Administración con contrato laboral puede presentar la reclamación en el plazo máximo de 1 año.

Con respecto a los procedimientos, también existe variación en función del empleador:

- En el caso de los colegiados que trabajan para el SAS, habrá de presentarse una reclamación en la vía administrativa dirigida a la Dirección General de Personal que, en caso de ser desestimada o no contestada, permitirá acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa para que sea un Tribunal el que decida.
- Para el supuesto del personal que trabaje en clínicas privadas, será necesario presentar, en primer lugar, una papeleta de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC). En el caso de que no sea posible alcanzar un acuerdo, habrá que presentar una demanda judicial en la jurisdicción social.

En ambos casos pueden contar con la asesoría jurídica, siendo conscientes de que la vía administrativa de los dos supuestos está incluida en el asesoramiento que cubre el Colegio, pero la vía judicial no lo está.



¿Qué debo hacer si sufro o presencio un accidente laboral?

Se considera accidente laboral toda lesión corporal que el profesional sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo, incluyendo tanto los accidentes producidos en el centro como los ocurridos "in itinere" (en el desplazamiento al trabajo o regreso). Ante una situación de este tipo, es importante actuar de forma inmediata y ordenada. En primer lugar, se debe garantizar la atención sanitaria del afectado, acudiendo al servicio de prevención o a la mutua correspondiente. Paralelamente, conviene comunicar el accidente al responsable del centro para que quede constancia y se activen los protocolos internos. En el caso de los profesionales que trabajen en el SAS, de acuerdo con lo dispuesto en el [Procedimiento para la notificación, información e investigación de accidentes de trabajo e incidentes](#), será necesario cumplimentar el denominado [CATI](#) (Comunicación de Accidentes de Trabajo/Incidentes).

Siempre que sea posible, es recomendable conservar cualquier información relevante sobre lo ocurrido (cómo se produjo, lugar, hora, posibles testigos o circunstancias concurrentes), evitando interpretaciones precipitadas o reconstrucciones no verificadas.

Asimismo, debe acudir a la mutua colaboradora con la Seguridad Social para la valoración del accidente y su calificación, siguiendo el circuito establecido por la entidad empleadora.

Para cualquier duda o incidencia en la tramitación, puede ponerse en contacto con la asesoría jurídica que podrá orientar y, en su caso, valorar las actuaciones oportunas.

¿El seguro del Colegio me cubre?

Con carácter general, sí cubre el ejercicio profesional (público, concertado o privado), aunque:

- Depende de las condiciones de la póliza
- Conviene revisar casos específicos



¿Qué es el intrusismo y qué hago si detecto un caso?

Se considera intrusismo el ejercicio de actos propios de la enfermería sin la titulación o habilitación legal necesaria, lo que puede manifestarse en la realización de funciones asistenciales, el uso indebido de la denominación profesional o la prestación de servicios sanitarios sin la debida acreditación.

Ante cualquier indicio, es importante actuar con prudencia, pero sin inacción. Resulta conveniente recabar una información mínima (identidad de la persona, centro o lugar donde actúa, tipo de actuaciones que realiza y, en su caso, evidencias disponibles como documentación, testimonios o publicidad), evitando en todo caso confrontaciones directas o actuaciones individuales que puedan generar conflicto o comprometer la prueba.

La situación debe ponerse en conocimiento del Colegio de Enfermería a través del [canal de denuncias](#) habilitado al efecto.

El Colegio analizará el caso y actuará en consecuencia conforme a sus funciones legales.

¿Qué hago si tengo un problema legal en el trabajo?

Recomendaciones básicas:

- Actuar con prudencia
- No tomar decisiones sin asesoramiento
- Guardar documentación
- Consultar con la asesoría jurídica del Colegio



¿Puedo acceder a la historia clínica de un paciente o facilitar información a familiares?

El acceso a la historia clínica y a la información sanitaria sólo está permitido cuando exista una habilitación legal o se cuente con el consentimiento del paciente, y siempre en el marco de la asistencia en la que se interviene. Los datos de salud tienen la consideración de categoría especialmente protegida, lo que exige un cumplimiento estricto de la normativa vigente y de los protocolos del centro.

El acceso sin justificación asistencial o sin autorización constituye una infracción grave que puede tener consecuencias muy relevantes en distintos planos. Desde el punto de vista administrativo, puede dar lugar a sanciones con intervención de la Agencia Española de Protección de Datos. En el ámbito laboral, puede suponer la apertura de expedientes disciplinarios e incluso el despido.

Además, el acceso indebido a la historia clínica puede constituir delito conforme a los artículos 197 y 198 del Código Penal, con penas de prisión y, en el caso de personal al servicio de las Administraciones públicas, inhabilitación absoluta para el ejercicio profesional.

Tienes información más detallada sobre este tema en [esta Circular](#).

¿Puedo publicar contenidos relacionados con pacientes o mi actividad profesional en redes sociales?

Debe evitarse cualquier publicación que permita identificar directa o indirectamente a pacientes o que vulnere la confidencialidad. Incluso sin identificación expresa, pueden existir riesgos legales y deontológicos.



¿Puedo prescribir medicamentos?

Desde el año 2018 está regulada la indicación, uso y autorización de dispensación de medicamentos y productos sanitarios de uso humano por parte de los enfermeros con plena seguridad jurídica (en algunos supuestos específicos se precisa la validación médica previa a la indicación enfermera). Eso sí, deberá tenerse en cuenta que ha de hacerse tomando en consideración las tres siguientes circunstancias:

- Conforme a los protocolos o guías de práctica clínica y asistencial aprobadas por la Administración
- Mediante la correspondiente orden de dispensación
- Necesaria acreditación previa

La acreditación, en Andalucía, ha de hacerse mediante el trámite online recogido en [este enlace](#). Los requisitos para la acreditación son:

- Estar en posesión del título de Graduado en Enfermería, de Diplomado en Enfermería, o de Ayudante Técnico Sanitario, o equivalente, y
- Cumplir uno de los dos siguientes requisitos:
 - Acreditación de una experiencia profesional mínima de un año.
 - Superación de un curso de adaptación adecuado ofrecido por la Administración sanitaria de manera gratuita.

Deberá cumplimentarse y presentarse el formulario, así como aportarse la documentación acreditativa de cumplir con los requisitos previamente citados.

AVISO LEGAL

La información contenida en este documento tiene carácter orientativo y no sustituye el asesoramiento jurídico individualizado, que deberá realizarse atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso.