Regimen disciplinario

93 al 98 TREBEP

Responsabilidad disciplinaria

Sujeción al régimen disciplinario Los funcionarios y el personal laboral están sujetos al régimen disciplinario establecido en este título y en las leyes de desarrollo del Estatuto.

Inducción a faltas Incurren en la misma responsabilidad quienes induzcan a otros a cometer faltas disciplinarias.

Encubrimiento de faltas Los que encubran faltas muy graves o graves también serán responsables si causan daño grave a la Administración o a los ciudadanos.

Personal laboral Su régimen disciplinario se completa con la legislación laboral en lo no previsto en este título.

Ejercicio de la potestad disciplinaria

a. **Corrección de infracciones** Las Administraciones Públicas sancionarán las infracciones del personal en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de responsabilidades patrimoniales o penales adicionales.

a. **Principios rectores**

- **Legalidad y tipicidad** Las faltas y sanciones deben estar previamente definidas por normas o convenios colectivos (para personal laboral).
- **Irretroactividad** Las sanciones no favorables no se aplican retroactivamente; las favorables sí.
- **Proporcionalidad** Las sanciones deben ser proporcionales a la infracción.
- **Culpabilidad** Las sanciones se basan en la responsabilidad del infractor.
- **Presunción de inocencia** Se garantiza la inocencia hasta prueba en contrario.

a. **Indicios de criminalidad** Si surgen indicios de delito durante un procedimiento disciplinario, este se suspenderá y se remitirá al Ministerio Fiscal. Los hechos probados en resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Ejemplo: Aplicación del Principio de Irretroactividad y Retroactividad en la Potestad Disciplinaria

Un funcionario cometió una **falta grave** al divulgar información confidencial sin autorización. En el momento en que se cometió la infracción, la normativa vigente establecía una sanción de **suspensión de funciones por 3 meses** como mínima para esta falta. Posteriormente, una nueva normativa entró en vigor antes de que se dictara la resolución del expediente disciplinario, reduciendo la sanción mínima para esta misma falta a **1 mes de suspensión**.

Aplicación del Principio de Irretroactividad y Retroactividad:
Irretroactividad de disposiciones desfavorables

- Si la nueva normativa hubiera incrementado la sanción mínima para la misma falta a **6 meses**, no se podría aplicar retroactivamente al caso. Es decir, la sanción se impondría bajo las condiciones de la normativa vigente al momento de la infracción (3 meses).

Retroactividad de disposiciones favorables

- Como la nueva normativa reduce la sanción mínima de **3 meses a 1 mes**, el funcionario se beneficiará de esta nueva disposición más favorable, incluso si la infracción se cometió antes de que entrara en vigor. Por lo tanto, la sanción que se le impondrá será de **1 mes de suspensión**.

¿Qué establece el principio de irretroactividad de disposiciones sancionadoras desfavorables?

A) Las sanciones más severas solo se aplican si el funcionario está de acuerdo.
B) Las sanciones más severas no se aplican retroactivamente si se dictan después de la falta.
C) Las sanciones desfavorables siempre se aplican, independientemente de cuándo se dictaron.
D) Solo se aplica retroactividad en sanciones graves o muy graves.

En el caso presentado, ¿por qué el funcionario recibe una sanción de 1 mes de suspensión en lugar de 3 meses?

A) Porque cometió una falta leve.
B) Porque la normativa vigente al momento de la infracción no aplica.
C) Porque se aplica el principio de retroactividad favorable con la nueva normativa.
D) Porque la administración decide aplicar discrecionalmente la sanción mínima.

¿Qué hubiera ocurrido si la nueva normativa hubiera incrementado la sanción mínima a 6 meses?

A) La sanción aplicada sería de 6 meses, ya que es la nueva normativa.
B) La sanción seguiría siendo de 3 meses, según la normativa vigente al momento de la infracción.
C) La sanción no se aplicaría por ser contradictoria con el principio de legalidad.
D) La sanción sería de 1 mes porque la normativa más favorable siempre prevalece.

¿Cuál es el objetivo del principio de retroactividad favorable?

A) Castigar más severamente las infracciones según nuevas normativas.
B) Garantizar que los infractores siempre reciban la máxima sanción posible.
C) Beneficiar al presunto infractor con disposiciones legales más benignas posteriores.
D) Aplicar sanciones solo si el infractor reconoce su falta.

Faltas disciplinarias

Clasificación: Las faltas se dividen en **muy graves**, **graves** y **leves**.

Faltas muy graves

- Incumplimiento de respeto a la Constitución y Estatutos de Autonomía.
- Actos de discriminación o acoso por razones personales, sociales o de género.
- Abandono del servicio o rechazo a realizar funciones.
- Acuerdos ilegales con perjuicio grave a la Administración o ciudadanos.
- Uso indebido de información confidencial o negligencia en la custodia de secretos oficiales.
- Incumplimiento notorio de funciones esenciales del puesto.
- Influencia indebida en procesos electorales.
- Desobediencia grave a órdenes legales.
- Uso del cargo público para beneficios indebidos.
- Obstaculización de libertades públicas, derechos sindicales o derecho de huelga.
- Incumplimiento de servicios esenciales durante huelgas.
- Incompatibilidades no declaradas que generen conflictos.
- Incomparecencia injustificada ante comisiones de investigación.
- Acoso laboral.
- Otras faltas tipificadas por leyes o convenios colectivos.

Faltas graves: Definidas por leyes o convenios colectivos considerando:

- Grado de vulneración de la legalidad.
- Gravedad de los daños al interés público, patrimonio o bienes.
- Impacto negativo en la imagen de la Administración.

F**altas leves**: Determinadas por leyes de Función Pública en función de las mismas circunstancias que las faltas graves.

Sanciones.

Sanciones aplicables

Separación del servicio: Exclusiva para funcionarios por faltas muy graves; para interinos implica la revocación del nombramiento.

Despido disciplinario: Para personal laboral por faltas muy graves, con inhabilitación para desempeñar funciones similares.

Suspensión de funciones: o de empleo y sueldo (personal laboral): Máximo 6 años.

Traslado forzoso: Con o sin cambio de localidad, según se determine.

Demérito: Penalización en carrera, promoción o movilidad.

Apercibimiento: Advertencia formal.

Otras sanciones: Establecidas por ley.

Readmisión: El personal laboral fijo despedido por falta muy grave será readmitido si el despido se declara improcedente.

Criterios para determinar la sanción: Grado de intencionalidad, negligencia, daño al interés público, reincidencia y nivel de participación en la falta.

Prescripción de las faltas y sanciones

Plazos de prescripción de las faltas

- **Muy graves:** 3 años.
- **Graves:** 2 años.
- **Leves:** 6 meses.

Plazos de prescripción de las sanciones

- **Faltas muy graves:** 3 años.
- **Faltas graves:** 2 años.
- **Faltas leves:** 1 año.

Inicio del cómputo

- Desde que se comete la falta.
- En faltas continuadas, desde el cese de su comisión.

Tipo de falta	Prescripción	Sanciones posibles	Consecuencias
Muy graves	3 años	- Separación del servicio (revocación del nombramiento para interinos).	- Pérdida definitiva del puesto (en caso de separación). - Inhabilitación para funciones similares (personal laboral). - Impacto negativo en la carrera profesional.
Graves	2 años	- Suspensión de funciones o empleo y sueldo (hasta 6 años). - Traslado forzoso. - Demérito.	- Afecta temporalmente la carrera y movilidad. - Reducción salarial durante la suspensión. - Reubicación forzosa con impacto personal y profesional.
Leves	6 meses (faltas).1 año (sanciones).	- Apercibimiento formal. - Otras sanciones menores (definidas por normativa).	- Reprimenda formal sin efectos graves en la carrera. - Impacto limitado, salvo reincidencia o acumulación.

Observaciones adicionales:

- **Criterios para las sanciones:** Se consideran la gravedad de la falta, intencionalidad, daño al interés público, reincidencia y participación.
- **Cumplimiento de la sanción:** El tiempo de suspensión provisional se computa para el cumplimiento de sanciones firmes si estas se imponen.

Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

Imposición de sanciones

- **Faltas muy graves y graves:** Solo mediante un procedimiento previamente establecido.
- **Faltas leves:** Procedimiento sumario con audiencia al interesado.

Principios del procedimiento disciplinario

- Basado en eficacia, celeridad y economía procesal, respetando los derechos de defensa.
- Separación de la fase instructora y sancionadora, asignadas a órganos diferentes.

Medidas provisionales

- Resolución motivada para garantizar la eficacia de la resolución final.
- **Suspensión provisional:** Máximo 6 meses, salvo que el interesado cause retrasos. En procedimientos judiciales, se extiende al tiempo de prisión provisional u otras medidas judiciales, sin pérdida del puesto de trabajo.
- Durante la suspensión, el funcionario percibe retribuciones básicas y prestaciones familiares por hijo a cargo.

Efectos de la suspensión

- Si se convierte en definitiva, el funcionario debe devolver lo percibido durante la suspensión provisional.
- Si no se convierte en sanción definitiva, la Administración restituye las retribuciones completas y computa el tiempo como servicio activo, con reincorporación inmediata y pleno reconocimiento de derechos.
- El tiempo en suspensión provisional cuenta para cumplir la suspensión firme si esta se declara.

Un funcionario público, encargado de gestionar documentación confidencial, es sorprendido divulgando información sensible sin autorización. La administración inicia un expediente disciplinario, calificando la falta como **muy grave**. Tras la instrucción, se le impone la sanción de **suspensión de funciones por 3 años**. Posteriormente, la administración detecta que la falta ocurrió hace 4 años. El funcionario, al ser notificado, alega que la falta ya ha prescrito y no puede ser sancionado.

¿Qué tipo de sanción puede imponerse por la comisión de una falta muy grave según el **artículo 96**?

A) Apercibimiento.
B) Separación del servicio o suspensión de funciones de hasta 6 años.
C) Suspensión de funciones por un máximo de 1 año.
D) Exclusivamente una multa económica

B) Separación del servicio o suspensión de funciones de hasta 6 años.
Según el artículo 96.1.a, la separación del servicio es aplicable solo para faltas muy graves.

¿Cuál es el plazo de prescripción para faltas muy graves según el **artículo 97?**

A) 1 año.
B) 2 años.
C) 3 años.
D) 4 años.

C) 3 años.
El artículo 97.1 establece que las faltas muy graves prescriben a los 3 años desde su comisión o desde el cese de la falta si es continuada.

Si la falta ocurrió hace 4 años, ¿puede aplicarse la sanción de suspensión de funciones al funcionario?

A) No, porque ha pasado el plazo de prescripción de 3 años.
B) Sí, porque la falta no prescribe en el caso de información confidencial.
C) No, porque la sanción solo aplica a funcionarios en activo.
D) Sí, porque el plazo de prescripción se interrumpe con la instrucción del expediente.

A) No, porque ha pasado el plazo de prescripción de 3 años.
El artículo 97.1 especifica que las faltas muy graves prescriben a los 3 años desde que se cometen.

FUNCIÓN PÚBLICA

Responsabilidad disciplinaria.

Responsabilidad Disciplinaria (Artículo 165):

1. Todo el personal está sujeto a un régimen disciplinario establecido en normas estatales básicas y sectoriales, además de convenios colectivos.
2. **Responsabilidad directa:** para quienes cometen faltas, y también para inductores y encubridores.
3. Las sanciones se aplican cuando el funcionario está en condiciones de cumplirlas; si no, se postergan hasta que sea posible, salvo que prescriban.
4. La pérdida de la condición de funcionario impide exigir responsabilidad disciplinaria, pero no exime de responsabilidades patrimoniales o penales.
5. Si el funcionario readquiere su condición, puede exigirse responsabilidad disciplinaria por faltas no prescritas.

Práctico

Un funcionario público comete una falta grave al incumplir de forma reiterada su horario laboral sin justificación. La administración inicia un expediente disciplinario y, tras la resolución, se le impone una sanción de **suspensión de funciones por 3 meses**.

Situación especial:

Antes de que la sanción pueda hacerse efectiva, el funcionario solicita y se le concede un cambio a la **situación de excedencia voluntaria** para cuidar a un familiar. Durante este tiempo, no presta servicios activos en la administración, lo que **impide el cumplimiento de la sanción** en ese momento.

Aplicación de la norma:

La administración decide **postergar la ejecución de la sanción** hasta que el funcionario regrese a la situación de servicio activo.

Al reincorporarse tras la excedencia, la administración hace efectiva la suspensión por 3 meses, siempre y cuando **no haya transcurrido el plazo de prescripción de la sanción**, que es de **2 años para faltas graves**.

Resultado:

El funcionario cumple la sanción de suspensión al reincorporarse, ya que su regreso ocurre dentro del plazo de prescripción. Si el funcionario hubiera tardado más de 2 años en reincorporarse, la sanción no podría ejecutarse por haber prescrito.

Principios de la potestad disciplinaria (Artículo 166):

1. **Legalidad y tipicidad:** Faltas y sanciones deben estar normativamente predefinidas.
2. **Irretroactividad y retroactividad favorable:** Disposiciones sancionadoras más severas no se aplican retroactivamente, mientras que las favorables sí.
3. **Proporcionalidad:** En clasificación y aplicación de sanciones.
4. **Culpabilidad y presunción de inocencia:** Solo se sanciona con responsabilidad comprobada.
5. **Prescripción:** Aplicación de plazos para faltas y sanciones.

Clasificación y ejemplos de faltas (Artículos 167-170):

Muy graves:

- Malversación o menoscabo de fondos públicos.
- Abuso de autoridad causando perjuicio grave.
- Agresión física o verbal grave.
- Tolerancia de faltas muy graves de subordinados.
- Incumplimiento de normativa de prevención de riesgos laborales con consecuencias muy graves.
- Realización reiterada de actividades personales durante la jornada laboral.

Graves:

- Incumplimiento de órdenes que no constituya falta muy grave.
- Emisión de decisiones ilegales que causen perjuicio no grave.
- Daños graves al patrimonio por negligencia.
- Consumo de alcohol o sustancias que pongan en peligro la integridad de personas o el servicio.

Leves:

- Retraso, negligencia o descuido en funciones.
- Faltas de asistencia sin justificación.
- Uso indebido de medios de la administración sin repercusión grave.
- Incumplimientos menores de normas laborales o éticas.