



enero 2009
www.bibliopos.es

Responsabilidad de los funcionarios

- 1. INTRODUCCIÓN. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**
- 2. RÉGIMEN JURÍDICO.**
- 3. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**
- 4. EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA**
- 5. FALTAS**
 1. Faltas muy graves
 2. Faltas graves
 3. Faltas leves
- 6. SANCIONES**
- 7. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**
- 8. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES**
 1. Ordenación
 2. Iniciación
 3. Desarrollo
 4. Terminación
 5. Ejecución
- 9. EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**
- 10. LA RESPONSABILIDAD DE LAS AUTORIDADES Y DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

1. INTRODUCCIÓN. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El incumplimiento por parte de un funcionario de sus deberes puede originar tres clases de responsabilidad: civil, penal y administrativa o disciplinaria. Un funcionario incurre en responsabilidad penal cuando comete una acción o se comporta con omisión tipificados como delito o falta; en responsabilidad civil o patrimonial, cuando ocasiona un daño o perjuicio a un tercero o la propia Administración; y en responsabilidad administrativa o disciplinaria, cuando propiamente incumple los deberes que le corresponden como funcionario.

Una misma actuación del funcionario puede dar lugar a varias de las responsabilidades indicadas, porque son independientes entre sí y compatibles.

2. RÉGIMEN JURÍDICO

El régimen disciplinario de los funcionarios se encuentra regulado en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto y en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento del régimen disciplinario de los funcionarios al servicio de la Administración del Estado, en vigor en cuanto no se oponga a las nuevas previsiones recogidas en la normativa básica estatal.

La responsabilidad patrimonial y penal, a parte de lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por la que se aprueba el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuyo Título X regula la responsabilidad de las Administraciones Públicas y de sus autoridades y personal a su servicio, por la normativa civil y penal que sea de aplicación.

3. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Según el artículo 93 del Estatuto, los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

4. EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Según el artículo 94, las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio, señalado en el artículo anterior, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

1. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
2. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
3. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
4. Principio de culpabilidad.
5. Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración

5. FALTAS

De acuerdo con el artículo 95 del Estatuto, las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

1. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

- e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o. El acoso laboral.
- p. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

2. Faltas graves

Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

1. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
2. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
3. El descrédito para la imagen pública de la Administración.

En el momento actual y dado que aún no se han dictado las leyes que desarrollen el Estatuto, se mantiene vigente el listado de faltas graves recogido en el Real Decreto 33/1986, así serían faltas graves:

1. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
 2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
 4. La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
 5. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
 6. Causar daños en los locales, material o documentos de los servicios.
 7. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
 8. La emisión de informes y a la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
 9. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 10. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen un perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
 11. El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades.
 12. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
 13. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 14. La grave perturbación del servicio.
 15. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
 16. 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.
3. Faltas leves

Las leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las circunstancias establecidas para las faltas graves.

El Real Decreto 33/1986, recoge como faltas leves:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga una falta grave.
2. La falta de asistencia injustificada de un día.
3. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
4. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
5. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

6. SANCIONES

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
2. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
3. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
4. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
5. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
6. Apercibimiento.
7. Cualquier otra que se establezca por Ley.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

En el momento actual y hasta que se desarrollen las leyes de la función pública, para las faltas muy graves las sanciones posibles son la separación del servicio, la suspensión firme y el traslado forzoso; por faltas graves la suspensión firme y el traslado forzoso y por faltas leves, el apercibimiento.

La sanción consistente en el demérito necesitará de desarrollo para determinar su contenido, duración y efectos.

La separación del servicio la acuerda el Ministro del Departamento en el que se haya instruido el expediente disciplinario, con el visado del Ministro del Departamento al que está adscrito el Cuerpo o Escala al que pertenezca el funcionario expedientado.

La suspensión de funciones no podrá exceder de seis años ni ser inferior a tres para las faltas muy graves y no excederá de tres cuando la falta sea grave. La competencia para imponerla la ostenta el Ministro, en relación con los funcionarios destinados en su Departamento y los Secretarios de Estado en relación con los funcionarios destinados en las Unidades adscritas a los mismos.

7. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

8. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que

determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

1. Ordenación

El procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites.

2. Iniciación

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o por denuncia.

Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario el Subsecretario del Departamento en que esté destinado el funcionario, en todo caso.

En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor, que deberá ser funcionario público perteneciente a un Cuerpo o Escala de igual o superior al Grupo del inculpado.

Iniciado el procedimiento, la autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la resolución que pudiera recaer.

3. Desarrollo

El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a determinar las responsabilidades susceptibles de sanción.

A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, cuyo contenido será: los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de

aplicación. Este pliego se notificará al interesado, dándole un plazo de 10 días para que pueda contestarlo, alegando cuanto considere conveniente a su defensa.

Terminadas estas actuaciones el Instructor formulará propuesta de resolución, que notificará al interesado para que en el plazo de 10 días pueda alegar ante el Instructor cuanto considere conveniente.

Oído el interesado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que acordó la iniciación del mismo, a fin de que éste dicte la decisión que corresponda, si tuviera competencia para ello o, en caso contrario, lo remita al órgano competente.

4. Terminación

La resolución que ponga fin al procedimiento deberá resolver todas las cuestiones planteadas en el expediente, determinado con toda precisión:

- La falta que se estima cometida, señalando los preceptos en que figure recogida.
- Clase de falta.
- Funcionario responsable.
- Sanción que se impone.

La resolución debe ser notificada al inculpado, indicándole el recurso o recursos que caben contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo.

5. Ejecución

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga o la naturaleza de las mismas, y en el plazo máximo de un mes, salvo cuando por causas justificadas se establezca otro distinto.

La autoridad competente para decidir el procedimiento podrá acordar la suspensión o inejecución de la sanción. Si la sanción fuera de separación del servicio, el acuerdo de la inejecución o suspensión corresponderá al Consejo de Ministros.

9. EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

La responsabilidad disciplinaria se extinguirá:

- Por muerte del funcionario. Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjera el fallecimiento del funcionario inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador y se ordenará el archivo de las actuaciones.
- Por incumplimiento de la sanción.
- Por amnistía o indulto.

- Por prescripción de las faltas.
- Por prescripción de las sanciones.

10. LA RESPONSABILIDAD DE LAS AUTORIDADES Y DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Además de la responsabilidad disciplinaria, el funcionario puede incurrir en responsabilidad civil con respecto a un tercero o con respecto a la propia Administración y en responsabilidad penal, cuando su acción u omisión sea constitutivo de delito o falta tipificado como tal en el Código Penal.

1. La responsabilidad patrimonial (civil)

El artículo 106.2 de la Constitución y el Título X de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común regulan la responsabilidad de las Administraciones Públicas y de sus autoridades y personal a su servicio.

El artículo 139 la LRJPAC, en los mismos términos que el artículo 106,2 de la Constitución, dice que los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos. En todo caso, el daño alegado habrá de ser efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas.

Por otro lado, el Capítulo II del Título X regula la responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas. Así, el artículo 145 permite que los particulares exijan directamente a la Administración Pública correspondiente, las indemnizaciones que procedan por los daños y perjuicios causados por las autoridades y personal a su servicio. Si la Administración hubiera indemnizado a los lesionados podrá exigir a sus autoridades y demás personal a su servicio la responsabilidad en que hubieran incurrido por dolo, culpa o negligencia grave, previa la instrucción del procedimiento administrativo.

Para la exigencia de dicha responsabilidad, se ponderarán entre otros, los siguientes criterios:

- El resultado dañoso producido.
- La existencia o no de intencionalidad.
- La responsabilidad profesional del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Su relación con la producción del resultado dañoso.

Asimismo, la Administración podrá instruir igual procedimiento a las autoridades y demás personas a su servicio por los daños o perjuicios causados en sus bienes o derechos cuando hubiera concurrido dolo, culpa o negligencia grave.

La resolución declaratoria de responsabilidad pondrá fin a la vía administrativa.

2. La responsabilidad penal

En la responsabilidad penal, el funcionario público, como miembro integrante de una comunidad, puede ser sujeto activo de determinadas figuras delictivas como el resto de las personas. Pero por su condición de funcionario público aparece una responsabilidad penal sui generis que se caracteriza por la distinción o cualificación especial que se lleva a cabo de la condición de funcionario público. Esta responsabilidad aparece regulada en el Código Penal, que entre otros delitos, regula la malversación de fondos públicos, el cohecho, la prevaricación, etc....

No obstante, esta responsabilidad penal puede guardar relación con la responsabilidad disciplinaria y patrimonial. Por ello, el artículo 146.2 de la LRJPAC establece que la exigencia de responsabilidad penal no suspenderá los procedimientos de reconocimiento de responsabilidad patrimonial que se instruyan ni interrumpirán el plazo de prescripción para iniciarlos, salvo que la determinación de los hechos en el orden jurisdiccional penal sea necesaria para la fijación de la responsabilidad patrimonial.

www.bibliopos.es



Licencia [Creative Commons Reconocimiento-No comercial 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/)