



RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Introducción

Los funcionarios públicos están sometidos, como trabajadores de la Administración Pública, a unas normas de actuación dentro de la competencia de su puesto de trabajo. Para garantizar su cumplimiento, existe un Régimen Disciplinario por el que se intenta tanto que no se entorpezca la buena marcha de los servicios públicos como garantizar el respeto debido a los funcionarios en cuanto trabajadores. Dicho Régimen Disciplinario está regulado por el Real Decreto 33/86, de 10 de enero (BOE 17/1/86), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionario de la Administración del Estado, en desarrollo de la Ley 30/84, de 2 de agosto (BOE 3/8/84, Errores BOE, 24/9/84 y BOE, 11/10/84), de medidas para la reforma de la Función Pública, derogando el Decreto de 23 de diciembre de 1957, sobre situación de los funcionarios públicos procesados y el Decreto 2.088/ 69, de 16 de agosto (BOE 30/9/69), que aprobaba el anterior Reglamento. Finalmente, conviene señalar que se excluye expresamente la derogación del Real Decreto 898/85, de 30 de abril (BOE 19/6/85), sobre Régimen del Profesorado Universitario Por otra parte, está en proceso de elaboración el Estatuto Básico de la Función Pública que introducirá modificaciones en algunos de los aspectos aquí reseñados y que, en su momento, habrá que tener en cuenta.

2. Ámbito de Aplicación

El régimen disciplinario será de aplicación al personal de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, así como a los funcionarios en prácticas, en la medida que les sea de aplicación, sin perjuicio de las normas especiales que regulen su procedimiento de selección.

Las disposiciones de dicho Reglamento tendrán carácter supletorio para los demás funcionarios al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluidos en su ámbito de aplicación. El régimen disciplinario establecido se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir los funcionarios (véase Capítulo correspondiente).

3. Faltas Disciplinarias

Están reguladas en el Capítulo 11, del Título 1, del Real Decreto 33/86, de 10 de enero (BOE 17/1/86), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionario de la Administración del Estado. Se consideran faltas disciplinarias a aquellas actuaciones u omisiones, cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos, que estén tipificadas como tales en el correspondiente Reglamento Disciplinario. Éstas se pueden considerar como muy graves, graves o leves, dependiendo de los perjuicios y repercusiones que traiga para la Administración y para los ciudadanos.

A) Faltas Muy Graves

Se considerará falta muy grave cuando el funcionario, dentro del ámbito de las funciones de su puesto de trabajo, incurra en alguna las siguientes acciones:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



- c) El abandono de servicio.
- 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 secretos oficiales así declarados por la ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

B) Faltas Graves

Se considerará como falta grave cuando el funcionario incurra en una de las siguientes acciones:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- o) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- p) La grave falta de consideración con los administrados.
- q) 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.

C) Faltas Leves

Se considerará como falta leve cuando el funcionario incurra en una de las siguientes acciones:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

D) Prescripción

Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las faltas graves a los dos años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la Resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante mas de seis meses por causa no imputable al funcionario sujeto al mismo. En el proyecto de Estatuto Básico de la Función Pública, las faltas muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

4. Sujetos Responsables

Este aspecto aparece regulado en el Capítulo 111, del Título 1, del Real Decreto 33/86, de 10 de enero (BOE 17/1/86), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionario de la Administración del Estado.

Se considera responsables a los funcionarios, en situación de servicio activo, que están dentro del ámbito de aplicación de este Reglamento cuando incurran en alguna de las faltas enumeradas anteriormente.

También estará incurso de esta responsabilidad toda aquella persona que se encuentre en alguna de la siguientes circunstancias:

- a) Los funcionarios que se encuentren en situación distinta de la de servicio activo, podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este reglamento que puedan cometer dentro de sus peculiares situaciones administrativas.
- b) De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por hallarse el funcionario en situación administrativa que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.
- c) Los funcionarios que indujeren a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 89 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado -Decreto 315/64, de 7 de febrero (BOE 15/ 2/64)-, que precisa que la gravedad o levedad de las faltas se fijará en función de:
 1. Intencionalidad
 2. Perturbación del Servicio
 3. Atentado a la dignidad del funcionario o de la Administración
 4. Falta de consideración con los administrados
 5. La reiteración o reincidencia



- e) Igualmente incurrirán en responsabilidad los funcionarios que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía. Si durante la substanciación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de la condición de funcionario del inculpado, se dictara Resolución en la que, con invocación de la causa, se declarara extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenara el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejaran sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al funcionario inculpado. Por lo que respecta a los exfuncionarios, no podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de funcionario. La pérdida de la condición de funcionario no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquella.

5. Sanciones Disciplinarias

Están reguladas en el Capítulo IV, del Título I, del Real Decreto 33/86, de 10 de enero (BOE 17/1/86), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionario de la Administración del Estado.

A) Tipos de Sanciones

- a) Separación del servicio: únicamente podrá imponerse por la comisión de faltas muy graves.
- b) Suspensión de funciones: podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.
- c) La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres; por falta grave, no excederá de tres años. Si la suspensión firme no excede del período en el que el funcionario permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.
- d) Traslado con cambio de residencia: podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.
- e) Los funcionarios sancionados con traslado con cambio de residencia, no podrán obtener durante tres años nuevo destino por ningún procedimiento- en la localidad desde la que fueron trasladados, cuando la sanción hubiera sido impuesta por falta muy grave. Y durante uno, cuando hubiera correspondido a la comisión de una falta grave. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.
- f) Apercibimiento: Podrán imponerse por la comisión de faltas leves.
- g) Por último, conviene señalar que la deducción de haberes -también incluida entre las sanciones a imponer- fue derogada por la Ley 31/91, de 30 de diciembre (BOE 31/12/91), de Presupuestos Generales del Estado para 1992.

B) Prescripción de las sanciones

- a) Las sanciones impuestas en el caso de faltas muy graves prescribirán a los seis años; en el de faltas graves, a los dos años y en el de leves, al mes.
- b) El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la Resolución por la que se impone la



sanción, o

- c) desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.
- d) La amplitud y efectos de los indultos de sanciones disciplinarias se regularán por las disposiciones que los concedan. En el proyecto de Estatuto Básico de la Función Pública, la prescripción de las sanciones será: para las faltas muy graves, a los cuatro años; para las faltas graves, a los dos años; y para las leves, al año.

C) Órganos Competentes para la Imposición de las Sanciones

- a) El Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas para imponer la separación del servicio (el informe de la Comisión Superior de Personal previsto en el artículo 50 del Reglamento fue derogado en función del Real Decreto 1.085/90, de 31 de agosto (BOE 5/9/90), sobre composición y funciones de Comisión Superior de Personal).
- b) Los Ministros y Secretarios de Estado del Departamento en el que esté destinado el funcionario, o los Subsecretarios por delegación de éstos, para imponer las sanciones de suspensión de funciones y traslado con cambio de residencia.
- c) Si la sanción se impone por la comisión de faltas en materia de incompatibilidades en relación con actividades desarrolladas en diferentes Ministerios, la competencia corresponderá al Ministro de Administraciones Públicas.
- d) El Subsecretario del Departamento o, en todo caso, los Directores Generales respecto del personal dependiente de su Dirección General; y los Delegados del Gobierno respecto a los funcionarios destinados en su correspondiente ámbito territorial, para la imposición de las sanciones de apercibimiento.

6. Expediente Disciplinario

Según se señala en el artículo 18 del Real Decreto 33/86, de 10 de enero (BOE 17/1/86), por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, no se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto. En el caso de la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado.

A) Iniciación

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

B) Órgano Competente

El Subsecretario del Departamento en que esté destinado el funcionario será competente para ordenar la incoación del expediente. Asimismo, podrán acordar dicha incoación los Directores Generales respecto del personal dependiente de los mismos, y los Delegados del Gobierno y Subdelegados de Gobierno respecto de los funcionarios destinados en su correspondiente ámbito territorial. La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del centro o dependencia en que preste servicio el funcionario. También podrá acordarse, previamente, la realización de una información reservada.

C) Nombramiento del Instructor



En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará un Instructor, que deberá ser un funcionario público perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado. En el caso de que dependa de otro Departamento, se requerirá la previa autorización del Subsecretario de éste. Asimismo, cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de secretario que, en todo caso, deberá tener la condición de funcionario. La incoación del procedimiento con el nombramiento del Instructor y, en su caso, el Secretario, se notificará al funcionario sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos. El interesado podrá ejercitar su derecho de recusación y abstención.

D) Medidas Provisionales durante la Tramitación del Expediente

iniciado el procedimiento, la autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la Resolución que pudiera recaer. . La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la Resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario por la autoridad que ordenó la incoación del mismo, no pudiendo exceder dicha suspensión de seis meses salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

E) Desarrollo

El instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y ala determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. El instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración. Todos los organismos y dependencias de la Administración están obligados a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

F) Pliego de Cargos

A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contados a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos. El instructor podrá, por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al funcionario, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

El pliego de cargos se notificará al inculpado, concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

G) Práctica de Pruebas

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas o pertinentes. Para la practica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes. El instructor podrá denegar la admisión y practica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución queda



recurso del inculpado. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho. La intervención del instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario, sin perjuicio de que el instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración. Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para la de las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al funcionario el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

H) Vista del Expediente

Cumplimentadas las diligencias anteriores, se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que, en el plazo de diez días, alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Asimismo, también se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando este así lo solicite.

I) Propuesta de Resolución

El instructor formulará la Propuesta de Resolución dentro de los diez días siguientes, fijándose en la misma con precisión los hechos, motivando, en su caso, el porqué se denegaron las pruebas propuestas por el inculpado, la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y señalará la responsabilidad del funcionario así como la sanción a imponer.

J) Notificación

La Propuesta será notificada por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el mismo cuanto considere conveniente en su defensa. Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

K) Resolución Definitiva

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la Resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al funcionario inculpado, a fin de que el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente. En la Resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el funcionario responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento. Habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. Si se estimase la inexistencia de falta disciplinaria o de responsabilidad para el funcionario inculpado, hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales. La Resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días, salvo en el caso de separación del servicio, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente, deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos



que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la Resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

L) Ejecución de las Sanciones

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la Resolución en que se impongan y en el plazo máximo de un mes, salvo que, por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución. El Ministro de las Administraciones Públicas podrá acordar la inejecución de la sanción, y el órgano competente para resolver podrá acordar su suspensión temporal por tiempo inferior al de su prescripción. Si la sanción fuera de separación del servicio, el acuerdo de su inejecución o suspensión corresponderá al Consejo de Ministros. Ambos acuerdos deberán adoptarse de oficio, o a instancia del interesado, siempre que mediare causa fundada para ello. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los funcionarios se anotarán en el Registro Central de Personal, con indicación de las faltas que los motivaron. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado, por lo que una vez transcurrido el plazo de prescripción, dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

M) Expediente Disciplinario a un Cargo Sindical

Si el funcionario inculcado ostenta la condición de Delegado Sindical, Delegado de Personal o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical, junta de Personal o Central Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento. Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculcado en alguna de las condiciones enumeradas; también deberá efectuarse si el inculcado es candidato durante el periodo electoral.

N) Concurrencia con Delito o Falta Penal

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción si procediera. No obstante, cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos de los delitos cometidos por los funcionarios públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, y de los delitos en el ejercicio de sus cargos, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.