

USO CAIB

Píldoras informativas

FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

TIPOS DE FALTAS

<p>MUY GRAVES Art. 137 LFPCAIB</p>	<p>a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al <u>Estatuto de Autonomía de las Illes Balears</u> en el ejercicio de la función pública.</p> <p>b) La discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>c) El acoso sexual o psicológico o el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</p> <p>d) El abandono del servicio, así como la no asunción voluntaria de las tareas o funciones encomendadas.</p> <p>e) La emisión de informes y la adopción de resoluciones o de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio a la administración o a la ciudadanía.</p> <p>f) El exceso arbitrario en el uso de la autoridad que cause perjuicio al servicio o al personal que de él depende.</p> <p>g) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales, así como la divulgación, publicación o utilización indebida de datos protegidos por la normativa vigente en materia de protección de datos.</p> <p>h) La falta notoria de rendimiento que suponga inhibición del cumplimiento de las tareas encomendadas.</p> <p>i) La violación de la neutralidad o la independencia políticas haciendo valer la condición de personal funcionario.</p> <p>j) Aprovecharse de la condición de personal funcionario para obtener un beneficio propio o de una tercera persona.</p> <p>k) La realización de actividades incompatibles legalmente que comprometan la imparcialidad o la independencia del personal funcionario.</p> <p>l) Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.</p> <p>m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.</p> <p>n) La participación en huelgas, para aquellas personas que la tengan expresamente prohibida por ley.</p> <p>o) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales que se hayan establecido en caso de huelga.</p> <p>p) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, las ideas y las opiniones.</p> <p>q) La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.</p> <p>r) La comisión de un acto de violencia de los definidos en el <u>artículo 1 de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género</u>, que afecte al funcionamiento del servicio.</p> <p>s) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio o ponga en peligro a las personas con las que se relaciona por razón del servicio.</p> <p>t) La comisión de cualquier otra conducta tipificada legalmente como falta muy grave.</p> <p>- Cuando se ha sido sancionado por la comisión de dos faltas graves dentro del año anterior, la comisión de una nueva falta grave tendrá la consideración de falta muy grave.</p>
---	--

USO CAIB

Píldoras informativas

<p>GRAVES Art.138 LFPCAIB</p>	<p>a) La falta de obediencia debida al personal superior jerárquico y a las autoridades que no constituya falta muy grave. b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo que no constituya falta muy grave. c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave. d) La tolerancia del personal superior jerárquico respecto a la comisión de faltas muy graves o graves del personal que de él depende. e) La desconsideración grave hacia cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de sus funciones. f) La producción de daños graves a los locales, al material o a los documentos de los servicios. g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando concorra 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 la ciudadanía, y no constituyan falta muy grave. i) La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave. j) No guardar la discreción profesional respecto a los asuntos que conozca por razón de sus funciones, cuando cause perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio. k) El incumplimiento de disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no constituya falta muy grave. l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas dentro de un mes natural. A tal efecto, se entiende por mes natural el periodo comprendido desde el primer día hasta el último de cada uno de los doce meses que integran el año. m) La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hayan sido objeto de sanción por falta leve. n) 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.</p>
<p>LEVES Art.139 LFPCAIB</p>	<p>a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo que no constituye falta grave. b) La falta de asistencia injustificada de un día. c) La incorrección con cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de sus funciones. d) La falta de cuidado o la negligencia en el ejercicio de las funciones propias. e) El incumplimiento de los deberes y las obligaciones del personal funcionario, siempre y cuando no tenga que ser calificado como falta muy grave o grave.</p>
<p>FALTAS</p>	<p>PRESCRIPCIÓN</p>
<p>MUY GRAVES</p>	<p>3 AÑOS</p>
<p>GRAVES</p>	<p>2 AÑOS</p>
<p>LEVES</p>	<p>6 MESES</p>
<p>SANCIONES</p>	<p>PRESCRIPCIÓN</p>
<p>MUY GRAVES</p>	<p>3 AÑOS</p>
<p>GRAVES</p>	<p>2 AÑOS</p>
<p>LEVES</p>	<p>6 MESES</p>

USO CAIB

Píldoras informativas

TIPOLOGIA DE LAS SANCIONES

Artículo 140 LFPCAIB

- a) Separación del servicio o revocación del nombramiento del personal funcionario interino.
- b) Suspensión de funciones y retribuciones.
- c) Traslado a un puesto de trabajo situado en una localidad o isla distinta.
- d) Traslado a un puesto de trabajo situado en la misma localidad.
- e) Pérdida de uno a tres grados personales.
- f) Amonestación.

Artículo 7 Dto. 32/2020 Régimen disciplinario.

En función de las faltas pueden imponerse las sanciones que establecen la normativa básica estatal y la Ley de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

RELACIÓN ENTRE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES

Artículo 141 LFPCAIB

1. Por la comisión de faltas muy graves pueden imponerse las siguientes sanciones:
 - a) La separación del servicio o la revocación del nombramiento del personal funcionario interino.
 - b) La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre uno y seis años.
 - c) El traslado a un puesto de trabajo situado en otra localidad o isla.
 - d) La pérdida de entre dos y tres grados personales.
2. Por la comisión de faltas graves pueden imponerse las siguientes sanciones:
 - a) La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo superior a diez días e inferior a un año.
 - b) El traslado a un puesto de trabajo situado en la misma localidad.
 - c) La pérdida de un grado personal.
3. Por la comisión de faltas leves pueden imponerse las siguientes sanciones:
 - a) La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de uno a diez días.
 - b) La amonestación.
4. La suspensión de funciones por un periodo superior a seis meses determina la pérdida del puesto de trabajo.
5. El traslado a un puesto de trabajo situado en una localidad diferente determina la imposibilidad de obtener un nuevo destino en la localidad desde la cual se produce el traslado durante un periodo de

Mas info: Artículos 136 y ss LFPCAIB y Decreto 32/2020 de 5 de octubre, por el que se regula el régimen disciplinario de la función pública de la Admón. de la CAIB.

USO CAIB

Píldoras informativas

tres años. Esta sanción implicará el cambio de isla de residencia cuando se imponga por la falta tipificada en la letra r) del artículo 137 y exista sobre el funcionario o la funcionaria una orden judicial de alejamiento.

6. La pérdida del grado personal determina la imposibilidad de consolidar un grado superior durante el periodo de tres años.

Artículo 8. Dto. 32/2020 Régimen disciplinario.

1. Por la comisión de faltas muy graves, graves y leves pueden imponerse las sanciones que establecen la normativa básica estatal y la Ley de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

2. El personal funcionario al que se le imponga la sanción de traslado a un puesto de trabajo situado en un municipio diferente, por la comisión de una falta muy grave, no podrá obtener un nuevo destino por ningún procedimiento en el municipio desde el que fue trasladado, durante tres años.

El personal funcionario al que se le imponga la sanción de traslado a un puesto de trabajo situado en el mismo municipio, por la comisión de una falta grave, no podrá obtener un nuevo destino durante un plazo de un año.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y DE LAS SANCIONES

Artículo 143 LFPCAIB

1. Las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves a los seis meses.

Artículo 13. Dto. 32/2020 Régimen disciplinario.

1. Las faltas cometidas y las sanciones impuestas prescriben en los plazos que establece la normativa básica estatal.

2. El plazo de prescripción de las faltas empieza a contar desde el día en el que se ha cometido la infracción. En el caso de infracciones continuadas o permanentes, el plazo empieza desde que finalizó la conducta infractora.

La iniciación de un procedimiento disciplinario, con notificación a la persona interesada, interrumpe la prescripción, y su cómputo se reiniciará si el procedimiento ha sido paralizado durante un plazo superior a un mes por causa no imputable al presunto responsable.

3. El plazo de prescripción de las sanciones empieza a contar desde el día siguiente que sea ejecutable la resolución por la que se impone la sanción o una vez haya transcurrido el plazo para recurrirla.

La iniciación del procedimiento de ejecución, con notificación a la persona interesada, interrumpe la prescripción, y el plazo de esta vuelve a transcurrir si aquel está paralizado durante un plazo superior a un mes por causa no imputable al infractor.