

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12072 *Resolución de 29 de junio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 9 de junio de 2011, sobre el procedimiento de régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior.*

La Constitución Española reconoce en su artículo 25, apartado tercero, la existencia de una potestad sancionadora de la Administración, y como especie de la misma, la existencia de la potestad disciplinaria de los empleados públicos, aunque sometiéndola como es obvio, a las necesarias cautelas que garanticen los derechos de los mismos.

Una de las manifestaciones del principio de legalidad recogido en el mencionado artículo es la existencia de un procedimiento previamente descrito en la norma, a través del cual la Administración ejecute su potestad disciplinaria. El procedimiento así establecido supone una garantía, pues permite la exclusión de lo arbitrario, de la inseguridad jurídica, así como el efectivo ejercicio del derecho de defensa por parte del interesado.

En desarrollo de los mencionados principios, el Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de enero de 2008, por el que se aprueba el de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado, regula en su apartado 15 el régimen disciplinario, aplicable a este personal, sin perjuicio de la normativa de orden público de cada país.

Se establece en el citado apartado que la potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables, proporcionalidad, culpabilidad y presunción de inocencia. Se regula, por otra parte, el régimen jurídico de las faltas y sanciones y se tipifican, asimismo, las faltas muy graves, graves y leves.

Al igual que en el resto de la normativa que regula esta materia se dispone que no podrá imponerse sanción por la comisión de faltas graves y muy graves sino mediante procedimiento previamente establecido, atendiendo, por otra parte, a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En cumplimiento con lo dispuesto en el anteriormente citado Acuerdo de 25 de enero de 2008, la Comisión Técnica del personal laboral en el exterior, ha aprobado el procedimiento para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves, posteriormente acordado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

Por todo ello y de conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 339/2011, de 18 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública en relación con la dirección e impulso en materia de relaciones laborales, así como en el ejercicio de las atribuciones de dicho Ministerio en materia de inspección de servicios de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella,

Esta Secretaría de Estado para la Función Pública, resuelve:

Aprobar y publicar el acuerdo alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre procedimiento de régimen disciplinario

del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior, así como el texto del mismo, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

Madrid, 29 de junio de 2011.–La Secretaria de Estado para la Función Pública, María Consuelo Rumí Ibáñez.

ANEXO

ACUERDO DE 9 DE JUNIO DE 2011, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, SOBRE «PROCEDIMIENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EN EL EXTERIOR»

La Comisión Técnica para el personal laboral en el exterior, dependiente de esta Mesa General de Negociación, en su reunión del 6 de mayo de 2011, dio su conformidad al texto por el que se fijan las condiciones que regulan las condiciones que regulan el procedimiento del régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el Exterior, en virtud con lo establecido en el «Acuerdo sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos».

El Acuerdo alcanzado establece en su punto segundo la elevación del citado texto a la Mesa General para su ratificación definitiva y formal.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, en su reunión del día 9 de junio de 2011, acuerda:

Primero.

Aprobar el «Procedimiento del régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior» que figura como anexo al presente Acuerdo.

Segundo.

Remitir el presente Acuerdo, junto con el suscrito en la Comisión Técnica y sus correspondientes anexos al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su publicación y difusión.

Por la Administración General del Estado, la Directora General de la Función Pública, Cristina Pérez-Prat Durbán.–Por las Organizaciones Sindicales, CC.OO: Pablo Caballero Ramírez; UGT: Rafael Espartero García; CSI-CSIF: Samuel Vega Moralejo; CIG: Xaime Rey Teixeira.

Procedimiento de régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior

El Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de septiembre de 2006 por el que se aprueban medidas para la potenciación de la acción exterior del Estado, establecía en su apartado 3.5 que «en el plazo máximo de un año se determinará a través del instrumento jurídico que corresponda, el conjunto de condiciones mínimas aplicables a todo el personal laboral contratado en el exterior, sea cual sea su nacionalidad y con independencia de la legislación que regule sus contratos». En cumplimiento del mismo, se firma, con fecha 3 de diciembre de 2007, el Acuerdo sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración

General del Estado y sus Organismos Autónomos, aprobado por el Consejo de Ministros con fecha 25 de enero de 2008.

El Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 implica una racionalización de nuestro servicio exterior y establece un ámbito de homogeneización lo suficientemente flexible para adaptarse a las distintas realidades nacionales de los países en los que actúa y, al mismo tiempo, respetuoso con nuestros compromisos internacionales, con los tratados internacionales y, por supuesto, con las cláusulas de orden público de las legislaciones locales.

En este marco normativo, y con la finalidad de cumplir ese objetivo de homogeneización, el Acuerdo, entre otros aspectos, regula en su apartado 15 el referente al Régimen Disciplinario, sujetando a todo el personal que presta servicios en el exterior al régimen que se contiene en su texto, sin perjuicio de la normativa de orden público de cada país.

Somete, por otra parte, el ejercicio de la potestad disciplinaria a los principios de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables, proporcionalidad, culpabilidad y presunción de inocencia; establece el régimen jurídico de las faltas y sanciones; y, finalmente, se remite a la Comisión Técnica del personal laboral en el exterior, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, a fin de que establezca el procedimiento para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves atendiendo en cualquier caso a los principios de eficacia, celeridad, economía procesal y separación de fase instructora y sancionadora, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En cumplimiento de la remisión contenida en el apartado 15 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007, la Comisión Técnica del personal laboral en el exterior establece el siguiente

Procedimiento para la imposición, al personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior, de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves

1. La imposición de sanciones al personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior, por la comisión de faltas graves y muy graves, se realizará mediante el procedimiento establecido en este Acuerdo.

2. Dicho procedimiento se regirá por los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable, y estará sometido con carácter general al régimen establecido en el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 sobre condiciones de trabajo para el personal laboral en el exterior, y, particularmente, a su apartado 15.

En la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio.

3. Este procedimiento se aplicará en su totalidad, sin perjuicio de la normativa de orden público que sea aplicable en el país de destino. En ningún caso podrá suponer duplicidad o acumulación de derechos, cuando uno de los regulados en este procedimiento también se recoja en la normativa del país de destino, aunque con distinta denominación, pero con contenido, finalidad u objeto similar.

4. El procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves se tramitará por escrito, a menos que la naturaleza de los actos que lo forman permita otra forma más adecuada de expresión y constancia, utilizándose, en la medida de lo posible, las técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos disponibles, y garantizando siempre los principios recogidos en el apartado segundo de este procedimiento.

5. El procedimiento se iniciará de oficio por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o a petición razonada de la unidad en la que preste servicios el presunto responsable, bien por denuncia.

En caso de iniciarse el expediente como consecuencia de denuncia, el acuerdo de iniciación deberá comunicarse al firmante de la misma.

6. Incoación del expediente.—En el escrito de iniciación del expediente deberá constar la persona o personas presuntamente responsables, los hechos que motivan el mismo, la falta que estos podrían constituir y la sanción que podría imponerse, así como la designación del empleado público al que se atribuya la función de instrucción del procedimiento.

En los supuestos de tramitación de expedientes sancionadores por faltas muy graves, podrá decretarse por el órgano competente la suspensión provisional de empleo y sueldo cuando considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen. En cualquier caso, la duración de la misma no podrá ser superior, en ningún caso, a la que se contemple para la sanción correspondiente a la falta presuntamente cometida.

De dicho escrito de iniciación, se dará traslado al interesado, al empleado público designado para la instrucción del procedimiento, a los órganos de representación y a los correspondientes representantes sindicales en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el interesado podrá solicitar la recusación del instructor en el plazo de tres días hábiles. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legalmente establecidas. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la recusación o la abstención en el plazo de tres días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos, deberá efectuar un nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

7. Instrucción y pliego de cargos.—En un plazo máximo de veinte días desde la incoación del expediente, el instructor realizará de oficio cuantas actuaciones resulten necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que considere relevantes para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidades que puedan ser susceptibles de sanción.

Dentro de ese mismo plazo, elaborará el correspondiente pliego de cargos en el que deberán constar, de forma clara y precisa, los hechos que se imputen al trabajador, la falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndole un plazo de diez días hábiles para que, dándole vista del expediente, formule en su defensa las alegaciones que estime oportunas.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

8. Propuesta de resolución.—A la vista de las alegaciones del inculpado, o transcurrido el plazo sin haberse presentado y una vez practicada la prueba, el instructor formulará en el plazo máximo de diez días la propuesta de resolución y la elevará al órgano competente que dictará la correspondiente resolución en el plazo máximo de diez días.

9. Resolución.—La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinar la falta que se estime cometida señalando los preceptos en los que aparezca tipificada, el responsable, la sanción que se impone, la fecha de efectos de la misma y, en su caso, la forma y plazos de impugnación de la misma, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo la misma se cumplirá en meses sucesivos.

La resolución se notificará al interesado. También será notificada a los correspondientes órganos de representación y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

10. El procedimiento disciplinario quedará interrumpido cuando exista, por los mismos hechos, procedimiento penal en trámite y hasta que recaiga sentencia firme en el mismo, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

Los hechos declarados probados por resoluciones penales firmes dictadas por tribunales españoles, vincularán a los órganos administrativos respecto de los procedimientos disciplinarios que sustancien.

11. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Apercibimiento.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, por un período no superior a un año.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia.

Despido disciplinario que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.