

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

- 1268** *Resolución de 22 de enero de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 30 de noviembre de 2020, sobre 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 aprobó 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, regulaba 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, aprobó 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.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 11 de marzo de 2014, estimó el recurso interpuesto por el sindicato USO, declarando la nulidad entre otros Acuerdos alcanzados por la Mesa General de Negociación de la AGE, del Acuerdo por el que se establecía el Procedimiento del Régimen Disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el Exterior.

Siendo por tanto necesario articular un nuevo texto que recoja el procedimiento del régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, la Comisión Técnica para el personal laboral en el exterior, en su reunión de 14 de julio de 2020, y previa negociación del mismo en un grupo de trabajo al efecto dependiente de esta Comisión Técnica, acordó la redacción de un nuevo texto por el que se establecen las condiciones que regulan el procedimiento disciplinario aplicable al

Personal Laboral de la Administración General del Estado que presta servicios en el exterior.

Este fue elevado a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para su ratificación definitiva y formal.

De conformidad con lo previsto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 307/2020, de 11 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función 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,

Este Secretario General de 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, 22 de enero de 2021.—El Secretario General de Función Pública, Javier Rueda Vázquez.

#### ANEXO

##### **Acuerdo de 30 de noviembre de 2020 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 de Personal Laboral en el Exterior, en su reunión de 14 de julio de 2020, y previa negociación del mismo en un grupo de trabajo al efecto dependiente de esta Comisión Técnica, dio su conformidad al texto por el que se establecen las condiciones que regulan el procedimiento disciplinario aplicable al Personal Laboral de la Administración General del Estado que presta servicios en el exterior, en virtud de lo establecido por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de enero de 2008, por el que se aprobó 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.

El acuerdo alcanzado establece la elevación a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para su ratificación definitiva y formal.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, en su reunión telemática del día 30 de noviembre de 2020, 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.—Por las Organizaciones Sindicales, los representantes de CC. OO. y CSIF.

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

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de enero de 2008, por el que se aprobó 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, regulaba en su apartado 15 el régimen disciplinario, aplicable a este personal, sin perjuicio de la normativa de orden público de cada país.

En cumplimiento de lo dispuesto en el anteriormente citado Acuerdo de 25 de enero, la Comisión Técnica del personal laboral en el exterior, aprobó 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.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 11 de marzo de 2014 estimó el recurso interpuesto por el sindicato USO, declarando la nulidad, entre otros de varios Acuerdos alcanzados por la Mesa General de Negociación de la AGE, siendo uno de ellos el del «Procedimiento del Régimen Disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el Exterior».

Siendo por tanto necesario articular un nuevo texto que recoja el procedimiento del régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado, en la Comisión Técnica para el Personal Laboral en el Exterior, se han desarrollado negociaciones entre la Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General para establecer las condiciones del que regulan de nuevo el procedimiento disciplinario aplicable al Personal Laboral de la Administración General del Estado que presta servicios en el exterior.

En cumplimiento de la remisión contenida en el apartado 15 del Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de enero de 2008, la Comisión Técnica establece el siguiente:

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

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

2. Son faltas muy graves las recogidas en el apartado 15.1 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior:

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.

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.
- o) ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- p) El acoso laboral.
- q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales.

3. Son faltas graves las recogidas en el apartado 15.2 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
- d) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material.
- i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- j) Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
- k) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

4. Son faltas leves las recogidas en el apartado 15.3 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior:

- a) La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

5. El procedimiento de régimen disciplinario 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 a la persona trabajadora afectada. 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.

6. 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.

7. El procedimiento para la imposición de sanciones por faltas leves, de acuerdo con el último párrafo del apartado 15 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior, requerirá previa audiencia al presunto infractor, y deberán notificarse por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

8. 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 quinto de este procedimiento.

9. 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 la persona trabajadora, o bien por denuncia.

En caso de iniciarse el expediente como consecuencia de denuncia, el acuerdo de iniciación deberá comunicarse a la persona denunciante.

10. Incoación del expediente: En el escrito de iniciación del expediente deberá constar la persona trabajadora o personas trabajadoras presuntamente responsables, los hechos que motivan el mismo, la falta que éstos 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 de la persona trabajadora 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.

Cuando la suspensión provisional no sea declarada definitiva, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos que procedan desde la fecha de inicio de la suspensión provisional.

En el caso de que la suspensión provisional se eleve a definitiva, el tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

De dicho escrito de iniciación, se dará traslado a la persona trabajadora afectada, 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 la persona trabajadora.

Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, la persona interesada podrá solicitar la recusación de quien instruye en el plazo de tres días hábiles. Asimismo, quien instruye 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 a la persona interesada.

11. Instrucción y pliego de cargos: La duración del procedimiento disciplinario no excederá de seis meses a contar desde su incoación. Vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución se producirá su caducidad.

En un plazo máximo de veinte días hábiles desde la incoación del expediente, ampliable en diez días hábiles más en caso necesario, quien instruye 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 redactados, de forma clara y precisa, los hechos que se imputen a la persona trabajadora, la falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El pliego de cargos se notificará a la persona trabajadora concediéndole un plazo de diez días hábiles, ampliables en otros cinco, para que formule en su defensa las alegaciones que estime oportunas.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, quien instruye podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas.

Quien instruye comunicará por escrito a la persona trabajadora 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. En el caso de declaraciones testimoniales, la persona trabajadora afectada podrá proponer un pliego de preguntas a realizar durante la misma, cuya denegación por quien instruye deberá ser motivada. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

12. Propuesta de resolución: Recibidas las alegaciones de la persona trabajadora afectada, o transcurrido el plazo sin haberlas presentado, y una vez practicada la prueba, quien instruye formulará en el plazo máximo de diez días hábiles la propuesta de resolución y la elevará al órgano competente para que dicte resolución en el plazo máximo de diez días hábiles.

13. 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, la persona responsable, la sanción que se le 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. La sanción se cumplirá de forma inmediata a su notificación. De no ser posible el cumplimiento inmediato de la sanción por hallarse la persona trabajadora en situación que lo impida, la sanción se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo la misma se cumplirá en meses sucesivos.

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

14. El procedimiento disciplinario quedará interrumpido cuando exista, por los mismos hechos, procedimiento penal en trámite debidamente notificado 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.

15. 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.