
EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

THE DISCIPLINARY REGIME FOR CIVIL SERVANTS

Alexis Martel Robaina

Funcionario de carrera. Doctor en Traducción e Interpretación.

IES El Paso, El Paso (La Palma, Sta. Cruz de Tenerife). Profesor de la Universidad Isabel I

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo exponer el desarrollo normativo que corresponde con el régimen disciplinario de los empleados públicos. Así, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la administración del Estado; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; tal como el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, constituyen el cuerpo normativo esencial. Nuestro estudio incluye la definición y ejemplificación de conceptos nucleares como las relaciones de sujeción especial, la potestad disciplinaria, entre otros.

Palabras clave: derecho disciplinario, empleados públicos, régimen disciplinario, relaciones de sujeción especial.

ABSTRACT

This paper discusses the regulations and provisions that comprise the disciplinary regime applicable to civil servants in Spain. The main regulations that govern this matter in Spain include the following: Spanish Royal Decree Real Decreto 33/1986, of January 10, approving the disciplinary regime regulations applicable to the civil servants of the State administration; Spanish Act Ley 39/2015, of October 1, on the Common Administrative Procedure of the Public Administrations; Spanish Act Ley 40/2015, of October 1, on the Legal Regime of the Public Sector; as well as the Spanish Royal Decree Real Decreto Legislativo 5/2015, of October 30, approving the revision of the Act that governs the Civil Servants' Basic Statute. The study also includes defining and exemplifying core concepts, such as special relationships and disciplinary power.

Keywords: disciplinary law, civil servants, disciplinary regime, special relationships.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público explicita en su Capítulo III (Principios de la Potestad sancionadora), que “el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a los órganos administrativos que la tengan expresamente atribuida, por disposición de rango legal o reglamentario” (Art. 25.2). Asimismo, las disposiciones contenidas en el mencionado capítulo “serán extensivas al ejercicio por las Administraciones Públicas de su potestad disciplinaria respecto del personal a su servicio, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo” (Art. 25.3). Si bien la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, señala en su Título VI, art. 128, lo siguiente:

Los reglamentos y disposiciones administrativas no podrán vulnerar la Constitución o las leyes ni regular aquellas materias que la Constitución o los Estatutos de Autonomía reconocen de la competencia de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Sin perjuicio de su función de desarrollo o colaboración con respecto a la ley, no podrán tipificar delitos, faltas o infracciones administrativas, establecer penas o sanciones, así como tributos, exacciones parafiscales u otras cargas o prestaciones personales o patrimoniales de carácter público (art. 128.2).

Asimismo, las disposiciones administrativas han de ajustarse al orden de jerarquía que establezcan las leyes, dado que ninguna disposición administrativa puede vulnerar los preceptos de otra de rango superior (art. 128.3); y en el caso de los procedimientos incoados a los empleados públicos docentes, como ocurre con cualquier otro interesado en un procedimiento administrativo, estos deben ofrecer las garantías suficientes, las cuales son enumeradas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

art. 53. A este respecto, en el caso de procedimientos administrativos de naturaleza sancionadora, los presuntos responsables tendrán los siguientes derechos:

a) A ser notificado de los hechos que se le imputen, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que, en su caso, se les pudieran imponer, así como de la identidad del instructor, de la autoridad competente para imponer la sanción y de la norma que atribuya tal competencia;

b) A la presunción de no existencia de responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario (art. 53.2).

En palabras de Martín Rebollo (2020), tanto la Ley 39/2015 como la Ley 40/2015 suponen un importante hito en la historia reciente del Derecho Administrativo por cuanto aluden a las relaciones *ad extra* —las relaciones con los ciudadanos y las empresas—, con carácter básico en el caso de la primera ley; y las relaciones *ad intra* —las relaciones con el resto de administraciones e instituciones del Estado—, donde se contemplan los principios de actuación y funcionamiento del sector público contemplando el régimen de la responsabilidad y los principios de la potestad sancionadora, en el caso de la Ley 40/2015.

Así pues, estas dos leyes —junto con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que desarrollaremos a partir del epígrafe III, y el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la administración del Estado—, constituirán la base normativa esencial del argumentario del presente artículo dedicado al régimen disciplinario de los empleados públicos, dejando patente nuestra conformidad con el art. 128 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo

Común de las Administraciones Públicas, por la que "las disposiciones administrativas no podrán vulnerar la Constitución o las Leyes ni regular aquellas materias que la Constitución o los Estatutos de Autonomía reconocen de la competencia de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas" (art. 128.2). Dicho lo cual, comenzaremos centrandó nuestra atención en "las relaciones de sujeción especial".

II. LAS RELACIONES DE SUJECIÓN ESPECIAL

Las relaciones de sujeción especial son aquellas relaciones jurídicas peculiares y más intensas en las que existen unos poderes y unos deberes más enérgicos sobre la base de una integración específica del denominado "administrado cualificado" en la esfera pública, en la cual el administrado ostenta una relación especial de poder con la Administración igualmente considerada como, correlativamente, de supremacía especial o de sujeción especial. Las relaciones de sujeción especial se presentan cuando la Administración actúa dentro de un círculo de intereses que les son propios como organización (Guías Jurídicas, s.f.). Nuestra Carta Magna en su art. 25 explicita que "nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento" (art. 25.1). Si bien, cabe apreciar la existencia de límites expresos a determinados derechos fundamentales con respecto a personas que se encuentran en una relación de sujeción especial como, por ejemplo, los presos que pueden ver limitados de forma específica algunos derechos fundamentales como el de libertad personal, como es obvio. En segundo lugar, los funcionarios civiles, en virtud de la relación de sujeción especial que mantienen con la Administración, pueden ver afectados sus derechos de reunión, manifestación, asociación, huelga o negociación colectiva y las libertades de expresión, de elección de residencia o de sindicación. Así pues, la principal consecuencia de la existencia de una relación de sujeción

especial estriba en la imposición de límites al disfrute de los derechos por parte del interesado. A tenor de la doctrina constitucional, en las relaciones de especial sujeción, de poder especial o simplemente especiales, la propia Constitución o las leyes imponen límites en el disfrute de los derechos constitucionales. Sin embargo, la categoría relación especial de sujeción no es una norma constitucional, sino la descripción de ciertas situaciones y relaciones administrativas donde la Constitución o la ley, de acuerdo con la Constitución, han modulado los derechos constitucionales de los ciudadanos. En varias ocasiones se ha ocupado el Tribunal Constitucional del principio denominado *non bis in idem* dentro de las llamadas relaciones de sujeción o de supremacía especial. Este principio consiste en la prohibición de que un mismo hecho resulte sancionado más de una vez, es decir, supone que no se imponga duplicidad de sanciones en los casos en que se desprenda identidad de sujeto, hecho y fundamento sin que haya una supremacía especial como, por ejemplo, que se sancione a una persona dos veces por los mismos hechos en la jurisdicción administrativa y la penal. En definitiva, las relaciones de sujeción especial no constituyen un ámbito en el que los sujetos queden despojados de sus derechos fundamentales, o en el que la Administración pueda dictar normas sin habilitación legal previa. En consecuencia, estas relaciones no se dan al margen del Derecho, sino dentro de él y, por lo tanto, también dentro de ellas tienen vigencia los derechos fundamentales, y tampoco respecto de ellas goza la Administración de un poder normativo carente de habilitación legal (Guías Jurídicas, s.f.).

En aras de aclarar aún más el concepto, podemos argüir que las relaciones de sujeción especial son:

Aquellas relaciones jurídico-administrativas caracterizadas por una duradera y efectiva inserción del administrado en la esfera organizativa de la Administración, a resultas de la cual queda sometido a un régimen jurídico

peculiar que se traduce en un especial tratamiento de la libertad y de los derechos fundamentales, así como de sus instituciones de garantía, de forma adecuada a los fines típicos de cada relación (López Benítez, 1994; citado en Prieto Álvarez, 2009, p. 225).

Finalmente, otra definición que además entronca con la génesis de las relaciones especiales de sujeción, la cual se sitúa en la Alemania de mediados del siglo XIX, es la que explicita Gallego Anabitarte (1961, p. 14):

En conexión con el acto administrativo, pero esencialmente diferente de él, se encuentra la instrucción que se da en la relación de sujeción. Se designa como relación de sujeción la dependencia jurídica, en su sentido más amplio, en la que se encuentra el súbdito frente al Estado. Cuando aquí se habla de relación especial de sujeción, se hace entonces referencia a esa acentuada dependencia que se establece, en favor de un determinado fin de la Administración Pública, para todos aquellos que entren en esa prevista estructura especial. Ejemplo de esto es el poder, por razón de servicio, sobre los funcionarios, el poder de vigilancia sobre los usuarios de determinadas instalaciones de Aduanas y del régimen fiscal, el poder institucional sobre todo aquello que entra en la empresa del poder público.

No obstante, Díaz Arias (2020, p. 11) descarta las relaciones especiales de sujeción como fundamento jurídico posible de la potestad disciplinaria en la actualidad, y se decanta por los principios de "Jerarquía y Autoridad, el correcto funcionamiento de la Administración, el servicio objetivo al interés general, y finalmente el ejercicio ético de la función pública y la prevención general". A este respecto, el autor arguye lo siguiente:

El sistema democrático actual parece querer que el ciudadano, el administrado, ocupe una posición central y, por tanto, la promoción y defensa de sus derechos fundamentales no es algo que tenga que tolerar la

Administración sino, más bien, hacer posible y facilitar (Rodríguez-Araña Muñoz, 2005; citado en Díaz Arias, 2020, p. 10).

III. PERSONAS RESPONSABLES: PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Capítulo I art. 9 se explicita que "son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente" (art. 9.1), y en su art. 11 se señala lo siguiente:

Es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal (art. 11.1)

En palabras del profesor Parada Vázquez (2017, p. 497), la definición antes explicitada de funcionario de carrera no incluye la referida a la adquisición de su condición mediante unas exigentes pruebas competitivas. Con respecto al personal laboral, el profesor señala que el estatuto remite a las leyes de función pública a fin de establecer los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, que se regirá por los preceptos del Estatuto que le sean de aplicación, por la legislación laboral y por los convenios colectivos correspondientes.

Por último, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, explicita en su art. 93 la responsabilidad de ambas figuras de empleados públicos. Por tanto, el régimen disciplinario se aplica a todos los empleados públicos, tanto a funcionarios como a personal laboral, y esta responsabilidad se hace depender de la voluntariedad que implica hacer, inducir o encubrir, así como de los daños graves para la Administración o los ciudadanos que se deriva de la conducta en cuestión (Linde Paniagua, 2008, pp. 297-299).

Antes de finalizar este epígrafe, no podemos obviar otra clasificación de empleado público explicitada en el Real Decreto Legislativo mencionado *supra* al respecto de que son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se de alguna de las siguientes circunstancias: a) la existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera; b) la sustitución transitoria de los titulares; c) la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto; y d) el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses (art. 10.1).

IV. PRINCIPIOS DEL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

En primer lugar, consideramos pertinente explicitar qué entendemos por potestad disciplinaria. Quintana López (2009, p. 321) señala que la integración de cualquier sujeto en una estructura organizativa exige su sometimiento a las reglas que regulan, en el más amplio sentido de la expresión, su funcionamiento, y define la potestad disciplinaria del siguiente modo:

La potestad disciplinaria viene a ser la capacidad que ostenta quien dirige la estructura organizativa para castigar las conductas de aquellos que las contravienen, sobre la base de que con ellas eventualmente se puede poner en peligro o llegar a perjudicar la propia consecución de los objetivos que justifican la existencia misma de la organización.

En el desarrollo de este epígrafe centraremos nuestra atención, en primer lugar, en lo explicitado en la Ley 39/2015 y en la Ley 40/2015, como mencionamos en la introducción de este artículo, y nos apoyaremos en las tesis del profesor Parada Vázquez (2017) por su claridad expositiva. El profesor arguye que hay tres límites o condiciones para la validez de un reglamento. En primer lugar, que el órgano que lo dicta tenga competencia para dictarlo; en segundo lugar, el cumplimiento del "principio de jerarquía normativa", según el cual los reglamentos se ordenan de acuerdo con la posición en la organización administrativa del órgano que los dicta sin que en ningún caso el reglamento dictado por el órgano inferior pueda contradecir al dictado por el superior; y, por último, el límite "material", referido a los ámbitos en los que los reglamentos no pueden entrar, en clara referencia al art. 128 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

Sin perjuicio de su función de desarrollo o colaboración con respecto a la ley, no podrán tipificar delitos, faltas o infracciones administrativas, establecer penas o sanciones, así como tributos, exacciones parafiscales u otras cargas o prestaciones personales o patrimoniales de carácter público (art. 128.2).

A este respecto, Parada Vázquez (2017, p.71) afirma:

Asimismo, en cuanto al ejercicio de la potestad reglamentaria, como toda actuación jurídica, supone una adecuación a los hechos o, lo que es igual, el respeto por la realidad que trata de regular, esta debe ser respetada,

exigencia que se enmarca en el principio de interdicción de la arbitrariedad a que se refiere el art. 9 de la Constitución. Esa regla se quebranta también cuando el reglamento viola los principios generales del Derecho, un límite más al ejercicio de la potestad reglamentaria, pues, a diferencia de las leyes que encarnan de forma directa la voluntad popular, los reglamentos constituyen el ejercicio de una potestad que está limitada.

Sin embargo, el profesor se refiere a la Ley 39/2015 y realiza una encendida crítica al art. 129 de la citada ley por considerar que los principios que enuncia ya están claramente establecidos en la legislación y asumidos por jurisprudencia y la doctrina, y que, además, pueden dar lugar a reclamaciones y recursos "ante la variedad y la vaguedad de estos".

Ahora bien, es el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el que en su art. 94 explicita el ejercicio de la potestad disciplinaria, y esta se ejercerá según los principios de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones; principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor; principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación; principio de culpabilidad; y principio de presunción de inocencia.

Asimismo, el profesor Parada Vázquez (2017) introduce otro elemento nuclear a debate al señalar que la supuesta independencia de la potestad disciplinaria sobre la penal tiene un límite, por cuanto la sentencia del Tribunal Constitucional (STC 77/1983) señala que unos mismos hechos pueden existir y no existir para distintos órganos del Estado. Así, el profesor arguye previamente, según el Reglamento disciplinario aprobado por el Real Decreto 33/1986, que los órganos de instrucción pudieran sancionar con falta disciplinaria y al mismo tiempo dichas faltas pudieran ser

constitutivas de delito o falta penal. No obstante, y haciendo un paralelismo con el “principio de jerarquía normativa” explicitado al comienzo de este epígrafe, el profesor señala que afortunadamente se ha pasado de una potestad disciplinaria rigurosamente autoritaria vinculada al principio de jerarquía —la eficacia del principio de jerarquía guardaba una relación estrecha no solo con la mayor o menor gravedad de las sanciones que el superior podía imponer, sino también con las condiciones de su ejercicio, históricamente muy eficaz al depender el castigo del funcionario de la sola voluntad del superior sin prácticamente ninguna garantía procedimental ni control judicial posterior— a otra sustancialmente diversa en la que priman las garantías del funcionario (Parada Vázquez, 2017, pp. 634-635).

V. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. PRINCIPIOS Y FASES

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, explicita en su art. 63 que los procedimientos de naturaleza sancionadora se iniciarán siempre de oficio por acuerdo del órgano competente y establecerán la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, que se encomendará a órganos distintos. Asimismo, se considerará que un órgano es competente para iniciar el procedimiento cuando así lo determinen las normas reguladoras del mismo. No obstante, el procedimiento puede iniciarse por propia iniciativa, que se corresponde con la actuación derivada del conocimiento directo o indirecto de las circunstancias, conductas o hechos objeto del procedimiento por el órgano que tiene atribuida la competencia de iniciación; como consecuencia de una orden superior, la emitida por un órgano administrativo superior jerárquico del competente para la iniciación del procedimiento; por petición razonada de otros órganos, la propuesta de iniciación del procedimiento formulada por cualquier órgano administrativo que no tiene competencia para iniciar el mismo y que ha tenido conocimiento de las circunstancias, conductas o hechos objeto del

procedimiento, bien ocasionalmente o bien por tener atribuidas funciones de inspección, averiguación o investigación; y, finalmente, por denuncia, entendido así el acto por el que cualquier persona, en cumplimiento o no de una obligación legal, pone en conocimiento de un órgano administrativo la existencia de un determinado hecho que pudiera justificar la iniciación de oficio de un procedimiento administrativo.

De acuerdo con el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, se explicita que se ha de dotar al procedimiento disciplinario de la máxima agilidad y eficacia posibles, de modo que no se entorpezca la buena marcha de los servicios y se garantice, al tiempo el respeto debido a los derechos del funcionario, para lo cual se introduce, como novedad sustancial, el trámite de audiencia y vista del expediente. El Capítulo II en su art. 5 señala que "las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves". En los siguientes arts. 6, 7 y 8 se explicita la tipología de faltas de acuerdo con la clasificación *supra*.

En el Real Decreto 33/1986 apreciamos la articulación del procedimiento sancionador en los Capítulos I (Tramitación), Capítulo II (Ordenación), Capítulo III (Iniciación), Capítulo IV (Desarrollo) y Capítulo V (Terminación).

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE núm. 261 (2015), en su art. 98 se explicita que no podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

VI. FALTAS

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público explicita en su Capítulo III (Principios de la Potestad sancionadora), art. 27, que “las infracciones administrativas se clasificarán por la Ley en leves, graves y muy graves”. Como hemos afirmado en la introducción de este trabajo, dicha ley contempla los principios de actuación y funcionamiento del sector público, que incluye el régimen de la responsabilidad y los principios de la potestad sancionadora. En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Art. 95 se explicitan y desarrollan la tipología de faltas disciplinarias, las cuales pueden ser muy graves, graves y leves.

A continuación, procederemos a explicitar la situación jurisprudencial de la mayor parte de las faltas que la LEBEP (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) tipifica como muy graves. Así pues, haremos un breve comentario de aquellas sentencias a fin de ejemplificar dichas faltas.

a) Abandono del servicio

Sentencia Administrativo Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sección 7, Rec. 3923/2005 de 28 de septiembre de 2011.

Estamos ante una sanción de separación por abandono del servicio de un funcionario en la que se concluye en su fallo que hay inexistencia de vulneración del derecho a la libertad sindical. En esta sentencia se declara que ha lugar al recurso de casación interpuesto por la Comunidad Autónoma de Canarias contra sentencia estimatoria de la Sala de Las Palmas de Gran Canaria de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Canarias, sobre impugnación de sanción de separación del servicio. Así, la Sala declara que no consta que nadie comunicara a la Administración recurrente la existencia de discrepancias entre los dos Sindicatos sobre cómo había de ser aplicado el “acuerdo” suscrito entre ellos, en orden a

determinar qué personas concretas debían quedar totalmente liberadas como consecuencia de las bolsas de acumulación del crédito sindical horario; y, en todo caso, de haberse comunicado esas discrepancias a la Comunidad Autónoma, esta carecía de competencia para resolverlas, por ser ajena al "acuerdo". Por otro lado, si realmente se produjeron esas discrepancias, esta circunstancia no autorizaba al recurrido a decidir por sí solo que debía ser él quien debía ostentar la condición de liberado total, ni, consiguientemente, le permitía dejar de asistir al trabajo sin hacer ninguna comunicación a la Administración. Tales discrepancias, lo único que le habrían justificado es dirigirse a la Administración para comunicar que su crédito horario individual lo retiraba de la bolsa de acumulación y deseaba utilizarlo a título personal; esto es, solo le permitían solicitar la reducción parcial de jornada que correspondiese a su crédito horario individual.

b) Desconsideración

Sentencia Administrativo n.º 139/2017, Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Mérida, Sección 2, Rec. 163/2017 de 03 de noviembre de 2017.

En el fallo de dicha sentencia se estimó parcialmente el recurso contencioso-administrativo presentado confirmando el resto de la resolución. En los fundamentos de la sentencia, se explicita que menos de la mitad de los alumnos de la clase depusieron en el sentido que recoge la resolución recurrida. Además, uno de los alumnos ratificó su declaración en sede administrativa, pero sometido su interrogatorio a los principios de oralidad, inmediación y contradicción, negó las expresiones que se le atribuyen al profesor. Adicionalmente, el recurrente solicitó que se entrevistase a otros alumnos de otros cursos en los que impartió clases simultáneamente en el tiempo, pero esta petición fue desoída por la Administración.

c) Falta de rendimiento

Sentencia Administrativo n.º 39/2017, Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso, Sección 5, Rec. 110/2016 de 14 de diciembre de 2016.

Estamos ante la interposición de un recurso contencioso-administrativo contra la resolución del secretario de Estado de Seguridad, secretaria de Instituciones Penitenciarias, del Ministerio del Interior, por la que se imponen al apelante cuatro sanciones, una de ellas por evadir los sistemas de control de horarios. El fallo de la sentencia recogió que estima en parte el recurso de apelación interpuesto por el apelante, pero ratificó su evasión de los sistemas de control de horarios.

d) Incompatibilidades

Sentencia Administrativo n.º S/S, Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sección 4, Rec. 1723/2002 de 21 de octubre de 2004.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto por el recurrente frente a resolución administrativa que declaró la incompatibilidad de la actividad profesional hasta entonces desempeñada por aquel, como director de Logística de una entidad mercantil con la titularidad y el ejercicio profesional como farmacéutico de su oficina de farmacia. Arguye en su defensa que no padece el interés general ya que a los funcionarios interinos se les ha permitido seguir compatibilizando su trabajo en la Administración pública y tener abierta una oficina de farmacia hasta que se reestructuren los servicios. No obstante, el Parlamento de Aragón aprueba una ley que fija la incompatibilidad del ejercicio profesional del farmacéutico en la oficina de farmacia entre otras actividades con el ejercicio profesional en cualquier servicio farmacéutico del sector sanitario, centro distribuidor de medicamentos de uso humano, así como con cualquier otra actividad profesional que impida la presencia física, con carácter general, del farmacéutico en horario de atención al público. El fallo explicita que no ha

lugar al recurso de casación interpuesto. En definitiva, podemos deducir del articulado de la sentencia que la correcta actividad farmacéutica que se presume de aquel que debe estar al frente del establecimiento atendiendo a los usuarios, no es compatible con un puesto directivo en una empresa de distribución de material de tal naturaleza.

e) Incumplimiento de jornada

Sentencia Administrativo n.º 135/2019, Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Albacete, Sección 1, Rec. 396/2018 de 25 de junio de 2019.

En el fallo se estima parcialmente el recurso contencioso-administrativo en relación con la tipificación de una falta leve en lugar de falta grave imponiéndose una sanción de suspensión firme de funciones y retribuciones por un período de veintitrés días, y reduciendo la sanción al apercibimiento por escrito. Sin embargo, se estima acreditado en la sentencia que en ningún caso se ha causado daño al interés público, y que el recurrente no se marchó de su puesto de trabajo sin que los compañeros del siguiente turno hubieran llegado. Asimismo, se invoca al art. 136. a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha consistente en "El incumplimiento injustificado de la jornada o del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave", que debe ser sancionada, de conformidad con lo establecido en el art. 138.3. c) de la LEPCLM, con apercibimiento por escrito.

f) Mobbing

Sentencia Administrativo n.º 57/2014, Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Contencioso, Sección 1, Rec. 298/2011 de 20 de marzo de 2014.

La parte actora interpone recurso contencioso-administrativo reclamando la responsabilidad patrimonial de la administración demandada y el derecho

de los recurrentes a ser indemnizados con la cantidad de 195 696,70 euros más los intereses correspondientes, con expresa condena en costas a la demandada. No obstante, el fallo de la Sala desestima íntegramente el recurso interpuesto confirmando el acto administrativo impugnado por ser conforme a Derecho. Sin embargo, la Administración demandada contesta a la demanda solicitando su desestimación por entender que hay prescripción o caducidad de la acción, inexistencia de relación causal, así como que el fallecido nunca formuló denuncia o queja del presunto acoso, y que el recurrente se encontraba de baja al momento de su fallecimiento y había sido reconocido por el médico el día anterior que solo apreció tensión alta, habiendo sido operado del corazón y estado diversos periodos de baja. Todo ello fue finalmente estimado en el fallo de la sentencia.

g) Perturbación del servicio

Sentencia Administrativo n.º 288/2006, Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso, Sección 1, Rec. 175/2003 de 19 de junio de 2006.

La Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Castilla la Mancha desestima el recurso contencioso-administrativo promovido contra acuerdo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A. por el que se impone al hoy demandante sanción por la comisión de una falta disciplinaria compleja y continua, de carácter grave, por grave perturbación del Servicio de Giro a su cargo. En la sentencia se acredita que el sujeto entregó unos giros recibidos al tráfico a persona que no se identificó, sin requerir el DNI, por lo que no fueron contabilizados, incumpliendo así, sin justificación, las instrucciones que había de cumplir.

VII. SANCIONES

En el epígrafe anterior señalamos que las infracciones administrativas se clasifican por la ley en leves, graves y muy graves. A este respecto, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público matiza además en su art. 27 lo siguiente:

Las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones al cuadro de las infracciones o sanciones establecidas legalmente que, sin constituir nuevas infracciones o sanciones, ni alterar la naturaleza o límites de las que la Ley contempla, contribuyan a la más correcta identificación de las conductas o a la más precisa determinación de las sanciones correspondientes (art. 27.3).

Asimismo, su artículo 26.2 señala que las disposiciones sancionadoras producirán efecto retroactivo en cuanto favorezcan al presunto infractor tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones pendientes de cumplimiento al entrar en vigor la nueva disposición. En cuanto a la responsabilidad por hechos constitutivos de infracción administrativa, se explicita que las responsabilidades administrativas derivadas de la comisión de una infracción serán compatibles con la exigencia al infractor de la reposición de la situación alterada por el mismo a su estado originario, así como con la indemnización por los daños y perjuicios causados, que será determinada y exigida por el órgano al que corresponda el ejercicio de la potestad sancionadora (art. 28.2), si bien "las sanciones administrativas, sean o no de naturaleza pecuniaria, en ningún caso podrán implicar, directa o subsidiariamente, privación de libertad" (art. 29.1). Se explicita también la graduación de la sanción, que atenderá al principio de proporcionalidad (art. 29.3).

De acuerdo con el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la

Administración del Estado, en su Capítulo IV art. 14 se explicita que podrán imponerse las siguientes sanciones: separación del servicio, suspensión de funciones, traslado con cambio de residencia y apercibimiento.

Finalmente, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 96 se explicita la clasificación de sanciones según la falta cometida.

VIII. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su art. 30, teniendo en consideración lo que explicitamos en el epígrafe anterior en lo concerniente a la tipificación en faltas leves, graves y muy graves, señala lo siguiente:

Las infracciones y sanciones prescribirán según lo dispuesto en las leyes que las establezcan. Si éstas no fijan plazos de prescripción, las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año (art. 30.1).

A este respecto, el plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido. En el caso de infracciones continuadas o permanentes, el plazo comenzará a correr desde que finalizó la conducta infractora (art. 30.2). En el caso de las sanciones, el plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que sea ejecutable la resolución por la que se impone la sanción o haya transcurrido el plazo para recurrirla. En ambos casos, es decir, en la infracción y en la sanción, interrumpirá la prescripción la

iniciación, con conocimiento del interesado, de un procedimiento administrativo de naturaleza sancionadora; si bien se reiniciará el plazo de prescripción si el expediente sancionador estuviera paralizado durante más de un mes por causa no imputable al presunto responsable. Por último, de producirse desestimación presunta del recurso de alzada interpuesto contra la resolución por la que se impone la sanción, el plazo de prescripción de la sanción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo legalmente previsto para la resolución de dicho recurso (art. 30.3).

IX. MEDIDAS PROVISIONALES

De acuerdo con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, su art. 56 explicita que, iniciado el procedimiento, el órgano administrativo competente para resolver podrá adoptar, de oficio o a instancia de parte y de forma motivada, las medidas provisionales que estime oportunas, y estas podrán acordarse en los términos previstos en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. No obstante, como comentamos en la introducción del presente artículo, dichas medidas provisionales no pueden suponer violación de derechos amparados por las leyes. Por último, las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción. En todo caso, se extinguirán cuando surta efectos la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento correspondiente (art. 56.5).

Por último, en relación con los plazos de la instrucción en el procedimiento sancionador, consideramos como documentación básica, sin menoscabo de otras fuentes de consulta, las siguientes:

- Arts. 93 al 98 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, el cual explicita los plazos de instrucción en el procedimiento sancionador en el Capítulo IV (Desarrollo) desde el art. 34 al 44, así como en el Capítulo V (Terminación), desde el art. 45 al 51; y deducimos que dicho procedimiento está compuesto por 8 fases: pliego de cargos, contestación por el inculpado al pliego de cargos, práctica de pruebas, vista del expediente, alegaciones del inculpado a la vista del expediente, propuesta de resolución, alegaciones del inculpado a la propuesta de resolución, y remisión de la propuesta al órgano que procedió a incoar el procedimiento.

X. CONCLUSIONES

Ha sido intención del autor de este trabajo arrojar luz sobre uno de los temas más controvertidos, desde nuestro punto de vista, como es el régimen disciplinario de los empleados públicos. Con este propósito hemos acudido, en primer lugar, a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, BOE N.º 236 (2015), así como a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dado que ambas constituyen el marco del régimen disciplinario en el ámbito administrativo. Así pues, debemos significar, en primer lugar, que los actos y el procedimiento administrativo se regulan con carácter básico y de acuerdo con nuestra Constitución (art. 149) por la mencionada Ley 39/2015 —si bien los contratos y la jurisdicción contencioso-administrativa se siguen rigiendo por sus normas específicas—. En segundo lugar, la Ley 40/2015, en palabras de Martín Rebollo (2020),

"pretende convertirse en uno de los grandes pilares del Derecho Administrativo". Dicha rama del Ordenamiento regula la organización administrativa, los actos, los contratos y los recursos —la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa supone una norma esencial del Derecho Administrativo—, sin olvidar los imprescindibles sistemas de control. Además, a propósito de esta ley, el profesor Martín Rebollo (p. 196), enuncia un axioma que, en nuestra opinión, ha de guiar la labor inspectora: "sin organización no hay derecho". Una tercera fuente de extraordinaria importancia y que hemos citado a lo largo de nuestro trabajo es el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. No obstante, hemos de significar que la normativa anterior regula la corrección disciplinaria por parte de las Administraciones Públicas en relación con las infracciones del personal a su servicio, sin que dicha responsabilidad excluya la responsabilidad patrimonial o penal que pudieran derivarse por dichas infracciones.

En el epígrafe II, hemos definido las relaciones de sujeción especial y reflexionado sobre las mismas. En primer lugar, las relaciones de sujeción especial se presentan cuando la Administración actúa dentro de un círculo de intereses que les son propios en cuanto organización, verbigracia, la de los profesores de los Centros docentes. A estos se les denomina "administrados cualificados" a diferencia del administrado simple, cuya relación con la Administración es la denominada relación general de poder, también llamada de supremacía general o de sujeción general, según se vea en la perspectiva de la Administración o del administrado, por el lado activo o por el pasivo. La relación de sujeción general se concibe, así como la obligada sumisión de los ciudadanos a los poderes públicos a consecuencia de hallarse en el territorio donde esos poderes ejercen su soberanía, aunque esa sumisión no es absoluta, dado que está limitada por los derechos de los ciudadanos y por los principios que regulan la actividad

administrativa. Además, debemos distinguir entre las sanciones administrativas orientadas a la protección del orden general y las que están insertas en regímenes de supremacía especial.

En el epígrafe III, de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, hemos centrado nuestra atención en las categorías de empleados públicos docentes. Estos son los funcionarios de carrera, el personal laboral, al igual que los funcionarios interinos, los cuales, a diferencia de los segundos, se les podrá aplicar en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición el régimen general de los funcionarios de carrera.

En el epígrafe IV, nos hemos centrado en el ejercicio de la potestad disciplinaria y, si bien hemos aludido a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, es el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el que en su art. 94 explicita el ejercicio de la potestad disciplinaria. Finalmente, hemos reparado en los argumentos del profesor Parada Vázquez (2017, p. 71), el cual argumenta que el ejercicio de la potestad reglamentaria ha de suponer una adecuación a los hechos y respeto a la realidad (art. 9 de la Constitución). De este modo, esa regla se quebranta también cuando el reglamento viola los principios generales del Derecho, un límite más al ejercicio de la potestad reglamentaria, dado que a diferencia de las leyes los reglamentos constituyen el ejercicio de una potestad que está limitada. No obstante, el profesor critica el art. 129 de la Ley 39/2015 porque, en su opinión, los principios que enuncia están claramente establecidos en la legislación y asumidos por jurisprudencia.

Asimismo, hemos reflexionado acerca de la independencia de la potestad disciplinaria sobre la penal, si bien esta no es absoluta en todos los casos.

En el epígrafe V, del presente artículo hemos abordado el procedimiento disciplinario y su tratamiento en nuestro ordenamiento jurídico, esto es, en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. De la Ley 39/2015 destacamos lo que se explicita en su art. 63, en referencia a los procedimientos de naturaleza sancionadora. Estos se iniciarán siempre de oficio por acuerdo del órgano competente y establecerán la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora que se encomendará a órganos distintos. Del Real Decreto 33/1986 se explicita que se ha de dotar al procedimiento disciplinario de la máxima agilidad y eficacia posibles, de modo que no se entorpezca la buena marcha de los servicios y se garantice el respeto debido a los derechos del funcionario, para lo cual se introduce, como novedad sustancial, el trámite de audiencia y vista del expediente. Finalmente, del Real Decreto Legislativo 5/2015 destacamos su tenor garantista, por cuanto se explicita que se han de respetar los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. Asimismo, las tres referencias normativas mencionadas *supra* clasifican las infracciones en "muy graves, graves y leves". Sin embargo, sería objeto de un estudio más profundo conocer porqué la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su art. 30 explicita que las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; mientras que, las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. En cambio, el Real Decreto 33/1986,

de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración, especifica que “las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos años y las leves al mes” (art. 20.1) y “las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves al mes” (art. 21.1). No obstante, existe jurisprudencia que avala lo explicitado en el Real Decreto de enero de 1986 por el Tribunal Supremo en su sentencia de la sala contencioso administrativo del 30 de marzo de 2017.

En el epígrafe VI, hemos centrado nuestra atención en la clasificación de faltas y hemos extraído aquella jurisprudencia que hemos considerado pertinente para ilustrar las siguientes: abandono del servicio, desconsideración, falta de rendimiento, incompatibilidades, incumplimiento de jornada, *mobbing* y perturbación del servicio.

En el epígrafe VII, hemos estudiado la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a fin de arrojar luz sobre la clasificación de las sanciones. El epígrafe VIII lo hemos dedicado a los plazos de prescripción de faltas y sanciones.

Finalmente, en el epígrafe IX, hemos hecho referencia a las medidas provisionales que la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas dispone en relación con la iniciación del procedimiento disciplinario, y hemos hecho alusión a la documentación básica y los plazos de la instrucción en el procedimiento sancionador.

XI. REFERENCIAS

- Constitución española (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978).
- Díaz Arias, A. (2020). *Ética pública y derecho disciplinario: su proyección policial* [Tesis de Doctorado, Universidad de Salamanca] <https://gredos.usal.es/handle/10366/145431>
- Gallego Anabitarte, A. (1961). Las relaciones especiales de sujeción y el principio de la legalidad de la administración. *RAP*, (34), 11-51.

-
- Guías Jurídicas (s. f.). *Relaciones de sujeción especial*. Recuperado el 02 de noviembre de 2021 de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4slIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTAwMztlbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAgv7CjTUAAAA=WKE
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (BOE núm. 167 de 14 de julio).
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE núm. 7 de 8 de enero).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236 de 2 de octubre).
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE núm. 236 de 2 de octubre).
- Linde Paniagua, E. (2008). *El Estatuto básico del Empleado Público y su Desarrollo por el Estado y las Comunidades Autónomas*. Editorial Colex.
- Martín Rebollo, L. (2020). *Leyes administrativas básicas (2º Edición)*. Thomson Reuters.
- Parada Vázquez, R. (2017). *Derecho administrativo I*. UNED. Ediciones académicas.
- Prieto Álvarez, T. (2009). La encrucijada actual de las relaciones especiales de sujeción. *RAP*, (178), 215-247.
- Quintana López, T. (2009). La potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos. *Documentación administrativa. La potestad sancionadora de las Administraciones Públicas II*, 321-359.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (BOE núm. 15 de 17 de enero).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261 de 31 de octubre).

-
- Sentencia Administrativo n.º S/S, Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sección 4, Rec. 1723/2002 de 21 de octubre de 2004. Recuperado el 15 de febrero de 2022 de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-n-s-s-ts-sala-contencioso-sec-4-rec-1723-2002-21-10-2004-3909141?collection=sentencias&term=Tribunal+Supremo+%28Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+4%C2%BA%29.+Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+S%2FS+Rec+1723%2F2002+de+21+de+octubre+de+2004&query=Tribunal+Supremo+%28Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+4%C2%BA%29.+Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+S%2FS+Rec+1723%2F2002+de+21+de+octubre+de+2004&noIndex>
 - Sentencia Administrativo Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Sección 7, Rec. 3923/2005 de 28 de septiembre de 2011. Recuperado el 15 de febrero de 2022 de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-ts-sala-contencioso-sec-7-rec-3923-2005-28-09-2011-4497101?collection=sentencias&term=Sentencia+Administrativo+Tribunal+Supremo%2C+Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+7%2C+Rec+3923%2F2005+de+28+de+Septiembre+de+2011.&query=Sentencia+Administrativo+Tribunal+Supremo%2C+Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+7%2C+Rec+3923%2F2005+de+28+de+Septiembre+de+2011.&noIndex>
 - Sentencia de 30 de marzo de 2017, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que estima el recurso de casación en interés de la Ley interpuesto y, respetando la situación jurídica particular derivada del fallo, fija como doctrina legal que "La aplicación de los artículos 7 y 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios Civiles del Estado aprobado por RD 33/1986, de 10 de enero, para sancionar las faltas disciplinarias graves y leves en que incurran los empleados públicos no resulta contraria al principio de legalidad, sino que tal norma tiene la cobertura legal que resulta de la aplicación integradora de los artículos 94 apartado 3º, 95 apartados 3º y 4º, Disposición derogatoria única, apartado g) y Disposición final cuarta, apartado 3º de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del

Estatuto Básico del Empleado Público, que mantienen en vigor el citado Reglamento hasta tanto se produzca el desarrollo legislativo en el ámbito de cada Administración Pública" (BOE núm. 114 de 13 de mayo).

- Sentencia Administrativo n.º 39/2017, Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso, Sección 5, Rec. 110/2016 de 14 de diciembre de 2016. Recuperado el 15 de febrero de 2022 de

https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-n-39-2017-an-sala-contencioso-sec-5-rec-110-2016-14-12-2016-47713305?collection=sentencias&term=Audiencia+Nacional+%28Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+5%C2%BA%29.+Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+39%2F2017+Rec+110%2F2016+de+14+de+diciembre+de+2016.&query=Audiencia+Nacional+%28Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+5%C2%BA%29.+Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+39%2F2017+Rec+110%2F2016+de+14+de+diciembre+de+2016.&page_number=2&noIndex

- Sentencia Administrativo n.º 288/2006, Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso, Sección 1, Rec. 175/2003 de 19 de junio de 2006. Recuperado el 15 de febrero de 2022 de

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-n-288-2006-tsj-castilla-mancha-sala-contencioso-sec-1-rec-175-2003-19-06-2006-5522471?collection=sentencias&term=Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+288%2F2006%2C+Tribunal+Superior+de+Justicia+de+Castilla-La+Mancha%2C+Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+1%2C+Rec+175%2F2003+de+19+de+Junio+de+2006&query=Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+288%2F2006%2C+Tribunal+Superior+de+Justicia+de+Castilla-La+Mancha%2C+Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+1%2C+Rec+175%2F2003+de+19+de+Junio+de+2006&noIndex>

- Sentencia Administrativo n.º 57/2014, Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Contencioso, Sección 1, Rec. 298/2011 de 20 de marzo de 2014. Recuperado el 15 de febrero de 2022 de

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-n-57-2014->

tsj-canarias-sala-contencioso-sec-1-rec-298-2011-20-03-2014-15233681?collection=sentencias&term=Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+57%2F2014%2C+Tribunal+Superior+de+Justicia+de+Canarias%2C+Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+1%2C+Rec+298%2F2011+de+20+de+Marzo+de+2014.&query=Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+57%2F2014%2C+Tribunal+Superior+de+Justicia+de+Canarias%2C+Sala+de+lo+Contencioso%2C+Secci%C3%B3n+1%2C+Rec+298%2F2011+de+20+de+Marzo+de+2014.&noIndex

- Sentencia Administrativo n.º 139/2017, Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Mérida, Sección 2, Rec. 163/2017 de 03 de noviembre de 2017. Recuperado el 15 de febrero de 2022 de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-n-139-2017-jca-merida-sec-2-rec-163-2017-03-11-2017-47811924?collection=sentencias&term=Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+139%2F2017%2C+Juzgado+de+lo+Contencioso+Administrativo+-+M%C3%A9rida%2C+Secci%C3%B3n+2%2C+Rec+163%2F2017+de+03+de+Noviembre+de+2017.&query=Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+139%2F2017%2C+Juzgado+de+lo+Contencioso+Administrativo+-+M%C3%A9rida%2C+Secci%C3%B3n+2%2C+Rec+163%2F2017+de+03+de+Noviembre+de+2017.&noIndex>

- Sentencia Administrativo n.º 135/2019, Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Albacete, Sección 1, Rec. 396/2018 de 25 de junio de 2019. Recuperado el 15 de febrero de 2022 de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-n-135-2019-jca-albacete-sec-1-rec-396-2018-25-06-2019-48128233?collection=sentencias&term=Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+135%2F2019&query=Sentencia+Administrativo+N%C2%BA+135%2F2019&noIndex>