

GUÍA SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL COLECTIVO DOCENTE

INTRODUCCIÓN	2
GENERALIDADES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	3
PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	3
FALTAS DISCIPLINARIAS MUY GRAVES.	3
FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES.	4
FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES.	5
SANCIONES.	5
PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.	6
TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	6
POTESTAD DISCIPLINARIA DE LOS Y LAS DIRECTORAS DE CENTROS EDUCATIVOS	7
NORMATIVA.	7
CONTEXTO.	7
SANCIÓN DE APERCIBIMIENTO	8
CASUÍSTICA.	8
CUADRO-RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO.	9

INTRODUCCIÓN

En ocasiones, detectamos entre el personal docente un desconocimiento del régimen disciplinario que le es aplicable, y, por tanto, una inseguridad o un temor infundados ante las consecuencias de sus actos. Esperamos que esta breve guía sea de ayuda, no obstante, si te encuentras en un procedimiento sancionador y necesitas asesoramiento, no dudes en contactar con CGT en tu provincia.

Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en Título VII 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 (EBEP). Además del EBEP, existen otras disposiciones normativas al respecto, todas ellas quedan recogidas a lo largo y al final de este documento.

En general, en cuanto al ámbito de los centros educativos públicos dependientes de la Junta de Andalucía debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

- En el caso del colectivo docente, las faltas graves y muy graves corresponden a la potestad disciplinaria de la Administración (Consejería de Desarrollo Educativo), mientras que las faltas leves corresponden a la potestad disciplinaria de los directores/as.
- La instrucción de un expediente disciplinario nunca puede realizarse por personas que actuaron en el proceso previo a su incoación. Esta diferenciación es esencial para conferir garantías al procedimiento disciplinar.
- Algunas resoluciones disciplinarias, consecuencia de los expedientes iniciados por la propia administración a instancias de la Inspección de Educación, son anulados por las instancias judiciales en el ámbito de lo contencioso administrativo. Es decir, el sistema disciplinario siempre permite abrir la vía de la justicia por sí, en el desarrollo del mismo, los legítimos derechos de quienes son objeto de sanción administrativa son conculcados de alguna manera.
- No es competencia de la Inspección Educativa, ni de las personas titulares de las Delegaciones Provinciales de Educación, incoar un expediente. Esta facultad está reservada, en función del tipo de falta, a la Consejería de Educación, o al director/a del centro educativo.

	Incoación (Inicio del expediente)	Instrucción	Resolución
Faltas graves y muy graves	La Administración (Consejería de Desarrollo Educativo), a instancias de la inspección.	Habitualmente, un inspector de educación, designado por la Consejería de Desarrollo Educativo.	Mismo organismo que el responsable de la incoación.
Faltas leves	El director/la directora.	Un funcionario/a del centro que designa	Mismo organismo que el responsable de la

		director educativo, de cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado.	incoación (el director/a).
--	--	--	----------------------------

GENERALIDADES DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

De conformidad con el artículo 94 del EBEP:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, del convenio colectivo aplicable.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora.
- c) Principio de proporcionalidad.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

FALTAS DISCIPLINARIAS MUY GRAVES.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves, y se recogen en el artículo 95 del EBEP. Las faltas muy graves son las siguientes:

- 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, en el ejercicio de la función pública.
- 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.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES.

El EBEP no recoge las faltas graves. Por tanto, mientras no se dicte una nueva ley de la función pública estatal, hay que remitirse al 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. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La **falta de rendimiento** que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

- l) **El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo** que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) **La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.**
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES.

El EBEP tampoco define las faltas leves. Según el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, son faltas leves:

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

SANCIONES.

Según el artículo 96 del EBEP, por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) **Separación del servicio** de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) **Suspensión firme de funciones**, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d) **Traslado forzoso**, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e) **Demérito**, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f) **Apercibimiento**.
- g) Cualquier otra que se establezca por ley.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.



PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

	MUY GRAVE	GRAVE	LEVE
Plazo de prescripción de la infracción .	TRES AÑOS	DOS AÑOS	SEIS MESES
Plazo de prescripción de la sanción .	TRES AÑOS	DOS AÑOS	UN AÑO

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Los trámites en los que consiste el procedimiento están recogidos y descritos con todo detalle en 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.

A modo de resumen, presentamos el siguiente esquema.



Hay que tener en cuenta que una de las primeras actuaciones del instructor/a (que deberá estar presente en todas y cada una de las pruebas practicadas) es **tomar declaración** a la

persona inculpada. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de un secretario/a.

En el caso del colectivo docente, el órgano competente para ordenar la **incoación del expediente disciplinario** es la Consejería de Desarrollo Educativo (Dirección General de Recursos Humanos). Por su parte, el órgano competente para la **imposición de las sanciones disciplinarias** es, habitualmente, uno de mayor rango que el que incoa.

La resolución deberá ser notificada a la persona inculpada, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos. Una vez agotada la vía administrativa, cabe interponer un recurso contencioso-administrativo en los tribunales (plazo: 2 meses).

POTESTAD DISCIPLINARIA DE LOS Y LAS DIRECTORAS DE CENTROS EDUCATIVOS

La información contenida en este apartado está tomada, en gran medida, del libro “Potestad sancionadora de las direcciones de los centros educativos en Andalucía” (Rafael Fenoy Rico).

NORMATIVA.

Existe una normativa específica en este aspecto. Se trata de la Orden de 2 de agosto de 2011, que regula el procedimiento para el ejercicio de la potestad disciplinaria de los directores y directoras de los centros públicos de educación no universitaria.

CONTEXTO.

Hasta la publicación de la orden de 2 de agosto de 2011, sólo las personas titulares de las Delegaciones Provinciales y las Direcciones Generales de la Consejería de Educación eran competentes para iniciar procedimientos disciplinarios y resolverlos imponiendo sanciones. ¿Por qué desde ese momento las direcciones de los centros pueden intervenir disciplinariamente?

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad Educativa, modifica la LOE Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que fue la responsable de destacar la importancia que la función directiva tiene en los centros públicos, y en particular de la Dirección, quedando reflejado en la relación de competencias que le atribuye en su artículo 132, nueva redacción por el 89 de la LOMCE. Sin embargo no atribuye capacidad alguna para disciplinar al personal del centro, solo al alumnado, en línea con la tradicional figura de la dirección democrática de centro desarrollada en la LODE, en 1984.

Este aspecto cambia con la publicación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en abril de 2007, algo menos de un año después de la LOE, cuando se le atribuye a la dirección de los centros competencias disciplinarias. Estas se concretan con la publicación de la Ley de Educación de Andalucía (LEA), que confiere a las direcciones de los centros educativos competencias en el ámbito disciplinario respecto de todo el personal

SANCIÓN DE APERCIBIMIENTO

Consiste en un requerimiento escrito, para que uno ejecute lo que se le manda o tiene mandado, o para que proceda como debe. Lo impone el director/a del centro educativo y debe comunicarse a la Delegación Provincial para su inscripción en el Registro de personal correspondiente.

En ocasiones, por ejemplo cuando se trata de una falta injustificada, puede llevar aparejada una deducción de haberes.

CASUÍSTICA.

Las direcciones de los centros docentes públicos podrán ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal al servicio de la Junta de Andalucía que presta servicios en su centro, en los siguientes casos:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo hasta un máximo de nueve horas al mes.

Se entenderá éste desde el primero al último día de cada uno de los meses del año. El horario de trabajo comprenderá tanto del horario de docencia directa como del restante de obligada presencia en el centro: guardias, tutorías, reuniones de departamento, claustros de profesores, consejos escolares, y, en general, las actividades que configuran el horario individual presencial.

b) La falta de asistencia injustificada en un día.

Esta ha de interpretarse como la ausencia de la totalidad del horario individual que corresponda a dicho día.

c) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta grave.

En dicha falta, que debe ser leve, se incluirá el incumplimiento de los deberes y obligaciones previstos en la **legislación de la función pública** o la que resulte de aplicación al personal laboral, los incumplimientos incluidos en los correspondientes **Reglamentos Orgánicos de Centros (ROC)**, así como los que se establezcan en el **Plan de Centro** correspondiente, siempre que no deban ser calificados como falta grave, ya que en este caso la resolución de incoación del procedimiento y la sanción consecuente, corresponderá al titular de la Dirección General competente en materia de gestión de Recursos Humanos, o, en su caso, a la persona titular de la correspondiente Delegación Provincial de Educación de acuerdo con las normas de delegación de competencias. Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

CUADRO-RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO.

<p>SUPUESTOS EN LOS QUE SE APLICA (art. 132.5 de la Ley 17/2007; Orden de 2 de agosto; art. 73 Decreto 327/2010 y art. 71 Decreto 328/2010).</p>	<p>a) Incumplimiento injustificado del horario de trabajo hasta un máximo de 9 horas al mes. b) Falta de asistencia injustificada en un día. c) Incumplimiento de deberes y obligaciones, que no deban ser calificados como falta grave, incluidos los establecidos en el Plan de Centro conforme a los Reglamentos Orgánicos</p>
<p>SANCIÓN APLICABLE.</p>	<p>Apercibimiento, que debe comunicarse a la Delegación Provincial para su inscripción en el Registro de personal correspondiente.</p>
<p>PRINCIPIOS (art. 94 del EBEP).</p>	<p>a) Legalidad y tipicidad de faltas y sanciones: b) Irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora. c) Proporcionalidad entre infracción y sanción. d) Culpabilidad, (no se puede imponer sanción sin culpa). e) Presunción de inocencia.</p>
<p>PROCEDIMIENTO (Todas las notificaciones se practicarán de forma que quede constancia de su recepción por la persona interesada, art. 59, Ley 30/1992, de 26 de noviembre).</p>	<p>A) INCOACIÓN: El director/a del centro docente donde preste servicios la persona a quien se incoa dicta resolución con los hechos presuntamente constitutivos de la infracción y nombrando Instructor/a. (Funcionario/a de cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado). Se notificará al expedientado y al Instructor. Al director y al instructor son aplicables los art. 28 y 29 de la Ley 30/92 (abstención, recusación). La del Instructor, ante la dirección del centro La del Director ante Delegado/a Provincial; si prospera o se abstiene se le sustituye según D. 327 y 328.</p> <p>B) DILIGENCIAS: En 15 días desde la incoación, el Instructor/a practica de oficio las diligencias necesarias para comprobar hechos y determinar responsabilidades y formula Pliego de Cargos (describe los hechos imputados, la falta presuntamente cometida, y la posible sanción). Notificación al interesado concediendo 10 días para alegaciones, documentos y petición de pruebas. Tras el plazo podrá acordar practicar pruebas por 10 días. En 5 días desde el fin de la prueba, o, si no se practica, el plazo de alegaciones, se notifica la propuesta de resolución al inculpado concediendo 10 días para alegaciones. La propuesta de resolución: fijará con precisión los hechos, si se denegaron las pruebas propuestas, motivará las causas, valorará</p>

	<p>jurídicamente los hechos, determinará la falta que se estime cometida, señalará la responsabilidad de la persona incoada y fijará la sanción a imponer.</p> <p>Presentadas las alegaciones o transcurrido el plazo sin ellas, el Instructor/a remitirá inmediatamente el expediente a la persona que lo incoó y que dictará la resolución oportuna.</p> <p>C) RESOLUCIÓN:</p> <p>En 5 días desde la recepción del expediente, resolverá las cuestiones planteadas en él.</p> <p>Determinará la tipificación de las faltas, el responsable y la sanción.</p> <p>Será motivada, y se basará en los hechos que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución.</p> <p>Plazo máximo para resolver el procedimiento y notificar la resolución: 3 meses, desde que se inició.</p> <p>Pasado el plazo se producirá la caducidad, salvo que se paralice por causa imputable al interesado</p> <p>Se notificará al interesado, expresando el recurso o reclamación que proceda, órgano ante el que ha de presentarse y el plazo de interposición.</p>
<p>PRESCRIPCIÓN (art. 97 EBEP).</p>	<p>Las faltas prescriben a los 6 meses.</p> <p>Las sanciones prescriben al año, desde la resolución firme.</p>
<p>RECURSOS (art. 17 Orden de 2 de agosto de 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso de alzada, ante la Delegación, los funcionarios (1 mes). - Reclamación previa a la vía judicial ante Consejero/a, el personal laboral. <p>Las resoluciones de ambos agotan la vía administrativa.</p>
<p>LEGISLACIÓN.</p>	<p>Ley 17/2007 de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.</p> <p>Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.</p> <p>RD Legislativo 1/95, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>RD 33/1986, de 10/1, (Reglamento Régimen Disciplinario Funcionarios.</p> <p>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.</p> <p>Decreto 327/2010, de 13 de julio (Reglamento Orgánico IES).</p> <p>Decreto 328 /2010, de 13 de julio (Reglamentos Orgánicos Infantil 2º ciclo, Primaria y Educación especial).</p> <p>Orden de 2 de agosto de 2011 (BOJA de 19 de agosto).</p>

LEGISLACIÓN Y REFERENCIAS

- Fenoy Rico, R. (2017) *Potestad sancionadora de las direcciones de los centros educativos en Andalucía*. Fenunión Comunicación Audiovisual S.L. Aula Libre-CGT.
- Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.
- 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.
- Decreto 328/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las escuelas infantiles de segundo grado, de los colegios de educación primaria, de los colegios de educación infantil y primaria, y de los centros públicos específicos de educación especial.
- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.
- Orden de 2 de agosto de 2011, por la que se regula el procedimiento para el ejercicio de la potestad disciplinaria de los directores y directoras de los centros públicos de educación no universitaria. (BOJA núm. 162, de 19 de agosto 2011).

