

## TÍTULO IX. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

### Artículo 534.

1. Los secretarios judiciales y los funcionarios de los cuerpos a que se refiere este libro estarán sujetos a responsabilidad disciplinaria y serán sancionados en los supuestos y de acuerdo con los principios que se establecen en esta Ley Orgánica.

2. Además de los autores, serán responsables disciplinariamente los superiores que consintieren, así como quienes indujeran o encubrieran, las faltas muy graves y graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

3. No podrá imponerse sanción por la comisión de falta muy grave o grave, sino en virtud de expediente disciplinario instruido al efecto mediante el procedimiento que se establezca en el Reglamento General de Régimen Disciplinario de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia que se dicte en desarrollo de esta Ley.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia al interesado.

4. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación, poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

5. La incoación de un procedimiento penal no será obstáculo para la iniciación de un expediente disciplinario por los mismos hechos, pero no se dictará resolución en éste hasta tanto no haya recaído sentencia firme o auto de sobreseimiento en la causa penal.

En todo caso, la declaración de hechos probados contenida en la resolución que pone término al procedimiento penal vinculará a la resolución que se dicte en el expediente disciplinario, sin perjuicio de la distinta calificación jurídica que puedan merecer en una y otra vía.

Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos, cuando no hubiere identidad de fundamento jurídico y bien jurídico protegido.

6. Durante la tramitación del procedimiento se podrá acordar la suspensión provisional como medida cautelar, que requerirá resolución motivada.

7. Las sanciones disciplinarias serán anotadas en el registro de personal, con expresión de los hechos imputados. Dichas anotaciones serán canceladas por el transcurso de los plazos que se determinen reglamentariamente.

### Artículo 535.

El procedimiento disciplinario que se establezca en desarrollo de esta ley orgánica deberá garantizar al funcionario expedientado, además de los reconocidos por el [artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común](#), los siguientes derechos:

1. A la presunción de inocencia.
2. A ser notificado del nombramiento de instructor y secretario, así como a recusar a los mismos.
3. A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.
4. A formular alegaciones.
5. A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.
6. A poder actuar en el procedimiento asistido de letrado o de los representantes sindicales que determine.

### Artículo 536.

Las faltas podrán ser muy graves, graves y leves.

A. Se consideran faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la [Constitución](#) en el ejercicio de la función pública.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. El abandono del servicio.
4. La emisión de informes o adopción de acuerdos o resoluciones manifiestamente ilegales, cuando se cause perjuicio grave al interés público o lesionen derechos fundamentales de los ciudadanos.
5. La utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
6. La negligencia en la custodia de documentos que dé lugar a su difusión o conocimiento indebidos.
7. El incumplimiento reiterado de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
8. La utilización de las facultades que tenga atribuidas, para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
9. El incumplimiento de las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.
10. La desobediencia grave o reiterada a las órdenes o instrucciones verbales o escritas de un superior emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.
11. La utilización de la condición de funcionario para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.
12. La realización de actividades declaradas incompatibles por ley.
13. La inobservancia del deber de abstención, a sabiendas de que concurre alguna de las causas legalmente previstas.
14. Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
15. El incumplimiento del deber de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
16. El acoso sexual.
17. La agresión grave a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
18. La arbitrariedad en el uso de autoridad que cause perjuicio grave a los subordinados o al servicio.
19. Las acciones y omisiones que hayan dado lugar en sentencia firme a una declaración de responsabilidad civil contraída en el ejercicio de la función por dolo o culpa grave.
20. La comisión de una falta grave cuando hubiere sido anteriormente sancionado por otras dos graves que hayan adquirido firmeza, sin que hubieren sido canceladas o procedido la cancelación de las anotaciones correspondientes.

B. Se consideran faltas graves:

1. La desobediencia expresa a las órdenes o instrucciones de un superior, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.
2. El incumplimiento de las decisiones judiciales cuya ejecución les ha sido encomendada, cuando no constituya falta muy grave.
3. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave.
4. La negligencia en la custodia de documentos, así como la utilización indebida de los mismos o de la información que conozcan por razón del cargo, cuando tales conductas no constituyan falta muy grave.
5. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses.
6. La negligencia o retraso injustificado en el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas cuando no constituya un notorio incumplimiento de las mismas.
7. El ejercicio de cualquier actividad susceptible de compatibilidad, conforme a lo dispuesto en la [Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas](#), sin obtener la pertinente autorización o habiéndola obtenido con falta de veracidad en los presupuestos alegados.

8. La falta de consideración grave con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos.
  9. Causar daño grave en los documentos o material de trabajo, así como en los locales destinados a la prestación del servicio.
  10. La utilización inadecuada de los medios informáticos y materiales empleados en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de las instrucciones facilitadas para su utilización, así como la indebida utilización de las claves de acceso a los sistemas informáticos.
  11. Las acciones u omisiones dirigidas a eludir los sistemas de control de horario o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
  12. Dejar de promover la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que proceda al personal que integre su oficina, cuando conocieran o debieran conocer el incumplimiento grave por los mismos de los deberes que les correspondan.
  13. Obstaculizar las labores de inspección.
  14. Promover su abstención de forma claramente injustificada.
  15. El reiterado incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada.
  16. La comisión de una falta de carácter leve habiendo sido sancionado anteriormente por resolución firme por otras dos leves, sin que hubieran sido canceladas o procedido la cancelación de las correspondientes anotaciones.
- C. Se consideran faltas leves:
1. La falta de consideración con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos, cuando no constituya una infracción más grave.
  2. El incumplimiento de los deberes propios de su cargo o puesto de trabajo o la negligencia en su desempeño, siempre que tales conductas no constituyan infracción más grave.
  3. El retraso injustificado en el cumplimiento de sus funciones, cuando no constituya falta más grave.
  4. La ausencia injustificada por un día.
  5. El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada cuando no constituya falta grave.

#### Artículo 537.

En el Reglamento General de Régimen Disciplinario de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se fijarán los criterios para la determinación de la graduación de las sanciones que, en todo caso, se basarán en los siguientes principios:

1. Intencionalidad.
2. Perjuicio causado a la Administración o a los ciudadanos.
3. Grado de participación en la comisión de la falta.
4. Reiteración o reincidencia.

#### Artículo 538.

Las sanciones que se pueden imponer a los funcionarios por las faltas cometidas en el ejercicio de su cargo son:

- a. Apercibimiento.
- b. Suspensión de empleo y sueldo.
- c. Traslado forzoso fuera del municipio de destino.
- d. Separación del servicio.

Las sanciones de los párrafos b y c podrán imponerse por la comisión de faltas graves y muy graves, graduándose su duración en función de las circunstancias que concurran en el hecho objeto de sanción.

La sanción de separación de servicio sólo podrá imponerse por faltas muy graves.

La suspensión de funciones impuesta por la comisión de una falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres años. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Los funcionarios a los que se sancione con traslado forzoso no podrán obtener nuevo destino en el municipio de origen durante tres años, cuando hubiese sido impuesta por falta muy grave, y durante uno, cuando hubiera correspondido a la comisión de una falta grave.

Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con apercibimiento.

#### **Artículo 539.**

Serán competentes para la incoación y tramitación de expedientes disciplinarios así como para la imposición de sanciones de los funcionarios de los cuerpos incluidos en el ámbito de aplicación de este libro, el Ministerio de Justicia y los órganos que se determinen por las comunidades autónomas con competencias asumidas, en sus respectivos ámbitos territoriales y respecto de los funcionarios destinados en los mismos.

La separación del servicio, será acordada por el Ministro de Justicia en todo caso.

Cuando la sanción de traslado forzoso suponga la movilidad del territorio de una comunidad autónoma al de otra con competencias asumidas, será competente para acordarla el Ministro de Justicia, previo informe favorable de la comunidad autónoma a cuyo territorio se traslada al funcionario sancionado.

#### **Artículo 540.**

1. Las faltas leves prescribirán a los dos meses; las graves, a los seis meses, y las muy graves, al año. El plazo se computará desde al fecha de su comisión.
2. En los casos en los que un hecho dé lugar a la apertura de causa penal, los plazos de prescripción no comenzarán a computarse sino desde la conclusión de la misma.
3. El plazo de prescripción se interrumpirá en el momento en que se inicie el procedimiento disciplinario volviendo a computarse el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses por causas no imputables al funcionario sujeto a procedimiento.
4. Las sanciones impuestas prescribirán a los cuatro meses en el caso de las faltas leves; al año, en los casos de faltas graves y a los dos años, en los casos de faltas muy graves. El plazo de prescripción se computará a partir del día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución en que se imponga.