

# Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

---

BLOQUE IV · GESTIÓN DE PERSONAL

Tema 6

## Incompatibilidades y régimen disciplinario

---

Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado

INGRESO LIBRE · EDICIÓN 2026

[perseveraoposiciones.com](http://perseveraoposiciones.com)

## AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Estudiar una oposición ya cuesta bastante. Dinero, tiempo, esfuerzo. Lo que se ofrece habitualmente añade fricción: temarios caros y no redistribuibles, academias con horarios fijos y mensualidades que no todos pueden pagar.

Persevera publica los temarios enteros, en abierto. Lees, copias, imprimes y compartes con quien quieras.

Esta es la primera entrega. Los siguientes cuerpos los decidiremos contigo: nos cuentas qué oposición te interesa.

El temario es un producto vivo: hay erratas, hay matices que pueden afinarse, hay decisiones de redacción que pueden discutirse. Si encuentras algo que pueda mejorar, escríbenos. Lo leemos todo y publicamos las correcciones.

## ÍNDICE

---

<b>Epígrafe 1 — Las incompatibilidades</b>	<b>5</b>
1. Fundamento constitucional	5
2. Ámbito de aplicación	7
3. Los tres principios generales del art. 1 Ley 53/1984	10
4. La regla general del art. 3.º Ley 53/1984: el segundo puesto público requiere autorización tasada	12
5. Los supuestos tasados de compatibilidad pública: docencia, sanidad e investigación (arts. 4.º y 6.º Ley 53/1984)	15
6. Cargos electivos en Asambleas autonómicas y Corporaciones Locales (art. 5.º Ley 53/1984)	20
7. Régimen económico de la compatibilidad pública: techo retributivo y Consejos de Administración (arts. 7.º y 8.º Ley 53/1984)	23
8. Procedimiento de autorización del segundo puesto y opción ante incompatibilidad sobrevenida (arts. 9.º y 10 Ley 53/1984)	27
9. La prohibición general de actividades privadas (art. 11 Ley 53/1984) y las cuatro prohibiciones absolutas (art. 12.1)	30
10. Reglas de jornada conjunta (art. 13), procedimiento de reconocimiento (art. 14) y deber de discreción (art. 15)	34
11. El factor de incompatibilidad y la excepción del 30 % (art. 16 Ley 53/1984)	37
12. Las actividades exceptuadas del régimen de incompatibilidades (art. 19 Ley 53/1984)	40
13. Disposiciones organizativas y registrales (arts. 17 y 18) y régimen sancionador conexo (art. 20)	43
<b>Epígrafe 2 — Régimen disciplinario: faltas, sanciones y procedimiento</b>	<b>48</b>

---

1. Responsabilidad disciplinaria y principios de la potestad disciplinaria (arts. 93 y 94 TREBEP)	48
2. Las faltas: muy graves del 95.2 TREBEP, graves del art. 7 RD 33/1986 y leves del art. 8 RD 33/1986	52
3. Las sanciones (art. 96 TREBEP) y las reglas de aplicación (arts. 14-17 RD 33/1986)	59
4. Prescripción de las faltas y sanciones (art. 97 TREBEP frente a arts. 20-21 RD 33/1986)	63
5. Extinción de la responsabilidad disciplinaria (arts. 19, 11 y 22 RD 33/1986)	65
6. Estructura del procedimiento disciplinario (art. 98.1-2 TREBEP + art. 18 RD 33/1986) y la suspensión provisional como medida cautelar (art. 98.3-4 TREBEP + art. 33 RD 33/1986)	67
7. Iniciación del procedimiento: información reservada, incoación, instructor y abstención (arts. 23, 27-32 RD 33/1986)	72
8. Instrucción: pliego de cargos, prueba y propuesta de resolución (arts. 34-44 RD 33/1986)	77
9. Terminación: órganos competentes, resolución, ejecución y registro de sanciones (arts. 45-51 RD 33/1986)	82

## TEMA 6

# Epígrafe 1 — Las incompatibilidades

## 1. Fundamento constitucional

El régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas tiene en la Constitución una raíz directa que opera en dos planos: como **mandato al legislador** —el art. 103.3 CE le ordena regular el sistema de incompatibilidades junto al resto del estatuto funcional— y como **título competencial del Estado** —el art. 149.1.18.<sup>a</sup> CE atribuye al Estado la fijación de las bases del régimen jurídico de las AAPP y del régimen estatutario de sus funcionarios, garantizando un tratamiento común a los ciudadanos ante todas ellas—.

### Artículo 103.3 CE · Mandato al legislador sobre el régimen estatutario

3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

El art. 103.3 CE enumera cinco materias que la ley está obligada a regular: el estatuto de los funcionarios, el acceso a la función pública con arreglo a mérito y capacidad, las peculiaridades del derecho a la sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad. Son los cinco bloques materiales del régimen estatutario, y el sistema de incompatibilidades es uno de ellos por mandato constitucional expreso.

### Artículo 149.1.18.<sup>a</sup> CE · Competencia exclusiva del Estado en bases del régimen jurídico y estatutario

1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

18.<sup>a</sup> Las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; legislación sobre expropiación forzosa; legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones públicas.

La regla 18.<sup>a</sup> agrupa cinco materias que el Estado regula con carácter exclusivo: las **bases del régimen jurídico** de las AAPP, las **bases del régimen estatutario** de sus funcionarios, el **procedimiento administrativo común**, la **expropiación forzosa** y la **legislación básica sobre contratos y concesiones**, junto al **sistema de responsabilidad** de todas las AAPP. La cláusula intermedia —«que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas»— es la que justifica que la Ley 53/1984 sea norma básica común para Estado, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales: sin ese título competencial, cada Administración podría disciplinar sus propias incompatibilidades y los ciudadanos recibirían un trato distinto según el territorio.

### RECUERDA

**Doble fundamento constitucional del régimen de incompatibilidades.** El art. 103.3 CE es el mandato al legislador (Título IV, junto al estatuto, sindicación y garantías de imparcialidad). El art. 149.1.18.<sup>a</sup> CE es el título competencial (la base del régimen estatutario es Estado, garantizando «tratamiento común» a los administrados). Sin el 149.1.18.<sup>a</sup>, la Ley 53/1984 no podría aplicarse uniformemente a todas las AAPP.

En desarrollo de ambos preceptos se aprueba la **Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas**, norma básica común a todo el sector público. Su desarrollo reglamentario para la Administración General del Estado, la Seguridad Social y los entes dependientes corresponde al **Real**

**Decreto 598/1985, de 30 de abril**, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

## 2. **Ámbito de aplicación**

El art. 2.º de la Ley 53/1984 delimita el ámbito subjetivo de la norma. Su apartado 1 enumera diez colectivos sujetos al régimen de incompatibilidades, deliberadamente heterogéneos: desde el funcionario civil o militar de la AGE hasta el personal de fundaciones cuyo presupuesto se dota mayoritariamente con fondos públicos. Su apartado 2 incorpora una cláusula de cierre que extiende la sujeción a todo el personal con independencia de la naturaleza jurídica de su relación de empleo —funcionarios de carrera, interinos, laborales y eventuales quedan igualmente sujetos—.

### **Artículo 2 Ley 53/1984 · Ámbito de aplicación**

1. La presente Ley será de aplicación a:
  - a) El personal civil y militar al servicio de la Administración del Estado y de sus Organismos Públicos.
  - b) El personal al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de los Organismos de ellas dependientes, así como de sus Asambleas Legislativas y órganos institucionales.
  - c) El personal al servicio de las Corporaciones Locales y de los Organismos de ellas dependientes.
  - d) El personal al servicio de Entes y Organismos públicos exceptuados de la aplicación de la Ley de Entidades Estatales Autónomas.
  - e) El personal que desempeñe funciones públicas y perciba sus retribuciones mediante arancel.
  - f) El personal al servicio de la Seguridad Social, de sus Entidades Gestoras y de cualquier otra Entidad u Organismo de la misma.

g) El personal al servicio de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50 por cien con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas.

h) El personal que preste servicios en Empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por 100.

i) El personal al servicio del Banco de España y de las instituciones financieras públicas.

j) El restante personal al que resulte de aplicación el régimen estatutario de los funcionarios públicos.

2. En el ámbito delimitado en el apartado anterior se entenderá incluido todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo.

Letra	Colectivo (art. 2.1 Ley 53/1984)	Criterio de inclusión
a)	Personal civil y militar de la AGE y sus Organismos Públicos	Adscripción orgánica a la AGE.
b)	Personal de las CC. AA. y de sus Organismos dependientes, Asambleas Legislativas y órganos institucionales	Adscripción orgánica autonómica.
c)	Personal de las Corporaciones Locales y sus Organismos dependientes	Adscripción orgánica local.
d)	Personal de Entes y Organismos públicos exceptuados de la Ley de Entidades Estatales Autónomas	Adscripción orgánica al sector público especial.

e)	Personal con funciones públicas retribuido mediante arancel	Naturaleza arancelaria de la retribución (notarios, registradores).
f)	Personal de la Seguridad Social, Entidades Gestoras y Servicios Comunes	Adscripción al sistema de Seguridad Social.
g)	Personal de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios	Dotación presupuestaria > 50 % con fondos públicos.
h)	Personal de empresas con participación pública	Participación en el capital > 50 %, directa o indirectamente.
i)	Personal del Banco de España e instituciones financieras públicas	Adscripción al sistema financiero público.
j)	Restante personal sujeto al régimen estatutario	Cláusula de cierre subjetiva.

### MATIZ

El 50 % de g)  $\neq$  el 50 % de h). La letra g) mide la **dotación presupuestaria** de la entidad: lo que importa es de dónde procede la mayoría de sus ingresos (subvenciones u otros fondos públicos). La letra h) mide la **participación en el capital** de la empresa: lo que importa es quién es propietario, directa o indirectamente. Son criterios distintos del mismo umbral; la confusión entre uno y otro altera el alcance subjetivo del art. 2.º.

El art. 2.2 funciona como cláusula de cierre subjetiva. Dentro del ámbito del 2.1, queda incluido todo el personal con independencia de la naturaleza jurídica de la relación: funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral y personal eventual. La forma de vinculación con la Administración es indiferente a efectos del régimen de incompatibilidades.

### 3. Los tres principios generales del art. 1 Ley 53/1984

El art. 1.º de la Ley establece los tres principios generales del régimen de incompatibilidades. Son **acumulativos e independientes**: cada uno funciona como un filtro autónomo y basta con infringir uno solo para incurrir en incompatibilidad, aunque los otros dos se respeten.

#### Artículo 1 Ley 53/1984 · Principios generales

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.

A los solos efectos de esta Ley se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismo y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

2. Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una

prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.

3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

El **apartado 1** —filtro material— prohíbe el desempeño de un segundo puesto, cargo o actividad en el sector público, ya sea «por sí» o «mediante sustitución». La cláusula anti-elusión «mediante sustitución» impide que el funcionario eluda la incompatibilidad colocando formalmente a otra persona en el segundo puesto mientras lo dirige de hecho. La excepción «salvo en los supuestos previstos en la misma» remite a las autorizaciones tasadas que la propia Ley contempla (docencia, sanidad, investigación, cargos electivos en los términos de los arts. 3 a 10), que se desarrollan en la sub-sección 2 de este epígrafe.

El **apartado 2** —filtro económico— prohíbe percibir más de una remuneración con cargo a presupuestos públicos. El segundo párrafo del 1.2 define «remuneración» en los términos más amplios posibles: cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación personal, fija o variable, periódica u ocasional. Una indemnización ocasional, una dieta variable o una percepción no rotulada como sueldo entran en el concepto siempre que respondan a una prestación personal. Junto a esta prohibición, el 1.2 incorpora una segunda regla: tampoco cabe «ejercer opción por percepciones correspondiente a puestos incompatibles» —el funcionario no puede renunciar a la retribución del puesto principal para acumular formalmente la del puesto incompatible—.

El **apartado 3** —filtro de imparcialidad— opera «en cualquier caso». Aunque la actividad no suponga un segundo puesto público (art. 1.1) y aunque no sea remunerada (art. 1.2), sigue siendo incompatible si compromete el estricto cumplimiento de los deberes del funcionario o su imparcialidad o independencia. Es la cláusula de cierre del sistema y proyecta el régimen sobre actividades privadas no remuneradas que en sí mismas no estarían vedadas por los dos primeros filtros.

**RECUERDA**

**Tres filtros, acumulativos e independientes.** (1.1) un solo puesto público, salvo excepción; (1.2) una sola remuneración pública, salvo excepción; (1.3) ninguna actividad —pública o privada, retribuida o no— que comprometa la imparcialidad o el cumplimiento de los deberes. Basta infringir uno para incurrir en incompatibilidad; cumplir los otros dos no salva la situación.

**MATIZ**

«**En cualquier caso**» del 1.3 = **sin excepción**. El art. 1.3 abre con la fórmula «En cualquier caso», que veta cualquier modulación. No existe autorización ni excepción que permita ejercer una actividad —pública o privada, remunerada o gratuita, dentro o fuera del horario— que comprometa la imparcialidad o independencia del funcionario. Las excepciones tasadas de la Ley operan sobre los filtros 1.1 y 1.2, nunca sobre el 1.3.

**MATIZ**

«**Por sí o mediante sustitución**» (1.1). La prohibición del segundo puesto público alcanza tanto al desempeño directo como al ejercido por persona interpuesta. Colocar a un tercero como titular formal del segundo puesto, mientras el funcionario lo dirige de hecho, no salva la incompatibilidad: la Ley considera ambos supuestos como una misma conducta infractora.

## 4. La regla general del art. 3.º Ley 53/1984: el segundo puesto público requiere autorización tasada

La regla básica del régimen de actividades públicas se enuncia en el art. 3.º Ley 53/1984: el personal sujeto a la Ley sólo podrá desempeñar un segundo puesto en el sector público en los supuestos tasados que la propia Ley contempla, mediando autorización previa y

expresa. Junto a esta regla general, el apartado 2 del propio art. 3.º establece la incompatibilidad entre el desempeño de un puesto público y la percepción de pensión de jubilación o retiro.

### **Artículo 3 Ley 53/1984 · Regla general del segundo puesto público y de la incompatibilidad con pensiones**

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en la misma para las funciones docente y sanitaria, en los casos a que se refieren los artículo 5.º y 6.º y en los que, por razón de interés público, se determine por el Consejo de Ministros, mediante Real decreto, u órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias; en este último supuesto la actividad sólo podrá prestarse en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada, en las condiciones establecidas por la legislación laboral.

Para el ejercicio de la segunda actividad será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de la jornada de trabajo y horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

En todo caso la autorización de compatibilidad se efectuará en razón del interés público.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo primero, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

La percepción de las pensiones indicadas quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus actualizaciones.

Por excepción, en el ámbito laboral, será compatible la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

El art. 3.1 enumera los supuestos tasados en los que cabe autorizar el segundo puesto público: las **funciones docente y sanitaria** (que se concretan en los arts. 4.º y 6.º), los **casos del art. 5.º** (cargos electivos en Asambleas autonómicas y Corporaciones Locales) y los que el **Consejo de Ministros o el órgano de gobierno autonómico** determine por razón de interés público. Esta última vía añade tres condiciones acumulativas: (i) **régimen laboral** —no funcionarial—, (ii) **tiempo parcial** y (iii) **duración determinada**. Fuera de estos supuestos, no cabe autorización.

La autorización de compatibilidad presenta tres rasgos que el propio 3.1 fija con claridad: es **previa y expresa, no modifica la jornada ni el horario** de ninguno de los dos puestos —cuyo cumplimiento íntegro es condición de la autorización— y se concede siempre **en razón del interés público**, no del interés particular del afectado.

#### **MATIZ**

**La autorización no modifica la jornada.** Que se autorice el segundo puesto no permite reducir el tiempo dedicado al puesto principal. Ambas jornadas deben cumplirse íntegramente; si el segundo puesto exigiera reducir la jornada del primero, la compatibilidad sería denegada o, una vez concedida, decaería por incumplimiento de la condición esencial del 3.1.

El art. 3.2 añade una incompatibilidad específica de notable relevancia práctica: el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público —tal y como lo delimita el segundo párrafo del art. 1.º.1— es **incompatible con la percepción de pensión de jubilación o retiro**, ya provenga de Derechos Pasivos o de cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio. La pensión queda en suspenso mientras dure el desempeño, sin

que sus actualizaciones se vean afectadas. La única excepción tasada del 3.2 opera **en el ámbito laboral**: la pensión de jubilación parcial es compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

#### RECUERDA

**Pensión vs. puesto público (art. 3.2).** El desempeño de puesto público suspende la percepción de pensión de jubilación o retiro durante el ejercicio. La suspensión no afecta a las actualizaciones. Excepción única: pensión de jubilación **parcial** + puesto de trabajo a **tiempo parcial** en el **ámbito laboral**.

## 5. Los supuestos tasados de compatibilidad pública: docencia, sanidad e investigación (arts. 4.º y 6.º Ley 53/1984)

Los arts. 4.º y 6.º agotan los supuestos materiales en los que cabe autorizar el segundo puesto público al margen de los cargos electivos del art. 5.º. El art. 4.º regula las compatibilidades vinculadas a la **docencia universitaria, la sanidad y la actividad investigadora del PDI**, con extensiones a personal docente no universitario y a determinados cuerpos de profesorado. El art. 6.º añade las compatibilidades para **actividades de investigación de carácter no permanente o de asesoramiento científico o técnico** y, tras la Ley 14/2011 de la Ciencia, abre una vía específica para que el personal investigador preste servicios en sociedades creadas o participadas por las entidades públicas de investigación.

### Artículo 4 Ley 53/1984 · Compatibilidades en la esfera docente, sanitaria e investigadora

1. Podrá autorizarse la compatibilidad, cumplidas las restantes exigencias de esta ley, para el desempeño de un puesto de trabajo en la esfera docente como Profesor universitario asociado en régimen de dedicación no superior a la de tiempo parcial.

2. Al personal docente e investigador de la Universidad podrá autorizarse, cumplidas las restantes exigencias de esta ley, la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público sanitario o de carácter exclusivamente investigador en centros de investigación del sector público, incluyendo el ejercicio de funciones de dirección científica dentro de un centro o estructura de investigación, dentro del área de especialidad de su departamento universitario, y siempre que los dos puestos vengan reglamentariamente autorizados como de prestación a tiempo parcial.

Recíprocamente, a quienes desempeñen uno de los definidos como segundo puesto en el párrafo anterior, podrá autorizarse la compatibilidad para desempeñar uno de los puestos docentes universitarios a que se hace referencia. Asimismo a los Profesores titulares de Escuelas Universitarias de Enfermería podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector sanitario en los términos y condiciones indicados en los párrafos anteriores.

Igualmente, podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo o actividad a tiempo parcial en el sector público cultural, cumplidas las restantes exigencias de esta ley, salvo la prohibición establecida en el artículo 16.1, al personal funcionario y laboral de las administraciones locales de las enseñanzas establecidas en el artículo 45 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y al profesorado perteneciente a los Cuerpos de Catedráticos y Catedráticas y Profesores y Profesoras de Enseñanzas Artísticas Profesionales o de Enseñanzas Artísticas Superiores que preste servicio en los centros públicos que impartan dichas enseñanzas.

3. La dedicación del profesorado universitario será en todo caso compatible con la realización de los trabajos a que se refiere el artículo 11 de la Ley de Reforma Universitaria, en los términos previstos en la misma.
4. Asimismo, podrá autorizarse al profesorado de los Cuerpos de Catedráticos y Profesores de Enseñanza Secundaria, al de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional, al del Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como al restante profesorado de formación profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación, la compatibilidad para el desempeño de sus funciones, a tiempo parcial y cumpliendo las restantes exigencias de esta Ley, salvo la prohibición establecida en el artículo 16.1, en los centros de titularidad pública con oferta integrada, impartiendo todas las modalidades del sistema de formación profesional de conformidad con su perfil académico y profesional, y siempre que reúnan los requisitos para impartir los módulos incluidos en los títulos, cursos de especialización, certificados profesionales, certificados de competencia y acreditaciones parciales de competencia correspondientes, así como en acciones formativas de las otras modalidades del ámbito del sistema de la formación profesional.

El **art. 4.1** habilita la compatibilidad para el desempeño de un puesto de **Profesor universitario asociado** en régimen de dedicación no superior al tiempo parcial. Es la vía clásica por la que un funcionario o personal laboral de la Administración compatibiliza su puesto principal con docencia universitaria.

El **art. 4.2** se ocupa del personal docente e investigador (PDI) universitario y habilita una doble compatibilidad: (i) un segundo puesto en el **sector público sanitario** (medicina universitaria-hospitalaria) o en **centros de investigación del sector público**, incluyendo la **dirección científica** dentro del área de especialidad del departamento universitario, siempre que ambos puestos estén reglamentariamente autorizados como de prestación

a tiempo parcial; (ii) **reciprocidad** —quienes desempeñen el segundo puesto sanitario o investigador pueden ser autorizados a su vez a desempeñar el puesto docente universitario—. El propio 4.2 extiende esta vía a los **Profesores titulares de Escuelas Universitarias de Enfermería** para un segundo puesto en el sector sanitario, y al personal funcionario y laboral de las **administraciones locales** vinculado a las enseñanzas del art. 45 LOE y al profesorado de **Enseñanzas Artísticas Profesionales o Superiores**, para un segundo puesto a tiempo parcial en el sector público cultural —en estos dos últimos casos sin la prohibición del art. 16.1—.

El **art. 4.3** declara compatible la dedicación del profesorado universitario con la realización de los trabajos a que se refiere el «art. 11 de la Ley de Reforma Universitaria». Esa Ley —LO 11/1983 LRU— está formalmente derogada, pero la cita literal del 4.3 conserva la referencia.

#### **MATIZ**

**Doble desfase ley/realidad del 4.3 Ley 53/1984.** La cita al «artículo 11 de la Ley de Reforma Universitaria» se conserva pese a que la LRU (LO 11/1983) fue derogada por la **LO 6/2001 LOU**, y la LOU a su vez fue derogada por la **LO 2/2023 LOSU**. El régimen sustantivo (compatibilidad del PDI universitario para contratos de colaboración científica, técnica o artística) se mantiene en la LOSU. El literal del 4.3 sigue aludiendo a la LRU y no se ha actualizado.

El **art. 4.4** habilita la compatibilidad del profesorado de los Cuerpos de **Catedráticos y Profesores de Enseñanza Secundaria**, de los **Profesores Especialistas en Sectores Singulares de FP**, del Cuerpo a extinguir de **Profesores Técnicos de FP** y del **restante profesorado de formación profesional**, para impartir docencia a tiempo parcial en **centros de titularidad pública con oferta integrada del sistema de FP**, sin perjuicio del art. 95 LOE y sin la prohibición del art. 16.1.

## Artículo 6 Ley 53/1984 · Investigación, asesoramiento y servicios en sociedades del sector público de investigación

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4. 3, excepcionalmente podrá autorizarse al personal incluido en el ámbito de esta ley la compatibilidad para el ejercicio de actividades de investigación de carácter no permanente, o de asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos, que no correspondan a las funciones del personal adscrito a las respectivas Administraciones Públicas.

Dicha excepción se acreditará por la asignación del encargo en concurso público, o por requerir especiales calificaciones que sólo ostenten personas afectadas por el ámbito de aplicación de esta ley.

2. El personal investigador al servicio de los Organismos Públicos de Investigación, de las Universidades públicas y de otras entidades de investigación dependientes de las Administraciones Públicas, podrá ser autorizado a prestar servicios en sociedades creadas o participadas por los mismos en los términos establecidos en esta ley y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, por el Ministerio de la Presidencia o por los órganos competentes de las Universidades públicas o de las Administraciones Públicas.

El art. 6.1 abre la vía excepcional para autorizar la compatibilidad en **actividades de investigación de carácter no permanente** o en **asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos**, siempre que la actividad **no corresponda** a las funciones propias del personal adscrito a la Administración respectiva. La excepción se acredita por dos vías alternativas: asignación del encargo en **concurso público** o exigencia de **especiales calificaciones** que sólo ostenten personas sujetas a la Ley.

**MATIZ**

El 6.1 exige carácter no permanente. Una actividad investigadora o de asesoramiento estable y continuada no cabe en el 6.1: la fórmula literal pide investigación «de carácter no permanente» o asesoramiento «en supuestos concretos». La estabilidad de la dedicación —no la cualificación del encargo— es el filtro decisivo de la excepción.

El art. 6.2, añadido por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, habilita una vía propia para el personal investigador al servicio de los Organismos Públicos de Investigación, las Universidades públicas y otras entidades de investigación dependientes de las AAPP: pueden ser autorizados a prestar servicios en sociedades creadas o participadas por los propios entes investigadores, en los términos de esta Ley y de la Ley 14/2011. La autorización corresponde al Ministerio de la Presidencia (en la AGE) o a los órganos competentes de las Universidades públicas o de las restantes AAPP.

## 6. Cargos electivos en Asambleas autonómicas y Corporaciones Locales (art. 5.º Ley 53/1984)

El art. 5.º Ley 53/1984 abre por excepción la compatibilidad del puesto público con el desempeño de determinados **cargos electivos** —no de todos—. La excepción opera con dos restricciones que el propio artículo combina: una **regla material** (sólo cargos electivos en Asambleas Legislativas autonómicas y Corporaciones Locales, con dos cláusulas «salvo que...») y una **regla económica** (sólo cabe percibir la retribución de una de las dos actividades, con una excepción tasada para la dedicación parcial del 75.2 LBRL).

### Artículo 5 Ley 53/1984 · Cargos electivos compatibles y regla económica

1. Por excepción, el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de los cargos electivos siguientes:

a) Miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, salvo que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función o que por las mismas se establezca la incompatibilidad.

b) Miembros de las Corporaciones locales, salvo que desempeñen en las mismas cargos retribuidos en régimen de dedicación exclusiva.

2. En los supuestos comprendidos en este artículo sólo podrá percibirse la retribución correspondiente a una de las dos actividades, sin perjuicio de las dietas, indemnizaciones o asistencias que correspondan por la otra. No obstante, en los supuestos de miembros de las Corporaciones locales en la situación de dedicación parcial a que hace referencia el artículo 75.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se podrán percibir retribuciones por tal dedicación, siempre que la desempeñen fuera de su jornada de trabajo en la Administración, y sin superar en ningún caso los límites que con carácter general se establezcan, en su caso. La Administración en la que preste sus servicios un miembro de una Corporación local en régimen de dedicación parcial y esta última deberán comunicarse recíprocamente su jornada en cada una de ellas y las retribuciones que perciban, así como cualquier modificación que se produzca en ellas.

El 5.1.a declara compatibles los cargos de miembro de Asamblea Legislativa autonómica, **salvo** que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función o que la propia normativa autonómica establezca la incompatibilidad. La compatibilidad es por defecto, pero se invierte cuando concurre cualquiera de los dos supuestos «salvo que...»: basta uno de ellos para que el cargo electivo autonómico devenga incompatible.

El 5.1.b declara compatibles los cargos de miembro de Corporación Local, **salvo** que se desempeñen en régimen de **dedicación exclusiva** retribuida. La dedicación exclusiva es por sí sola incompatible con el puesto público; la dedicación ordinaria —no exclusiva, no parcial retribuida— es compatible.

El **5.2** establece la regla económica común: en los supuestos del 5.1, sólo cabe percibir **la retribución de una de las dos actividades**, sin perjuicio de las dietas, indemnizaciones o asistencias que correspondan por la otra. La excepción tasada opera para los miembros de Corporaciones Locales en la situación de **dedicación parcial** del **art. 75.2 LBRL**: pueden percibir retribuciones por dicha dedicación si concurren tres condiciones acumulativas —que la desempeñen **fuera de su jornada en la Administración**, que **no superen los límites** generales que se establezcan en cada caso, y que la Administración del puesto principal y la Corporación Local **se comuniquen recíprocamente** la jornada y las retribuciones de cada una, así como cualquier modificación—.

### **MATIZ**

**Cargo electivo autonómico y local: dos cláusulas distintas.** El 5.1.a exige verificar dos condiciones de incompatibilidad sobrevenida (retribución periódica o previsión normativa autonómica), bastando una. El 5.1.b sólo dispara incompatibilidad cuando el cargo local sea de **dedicación exclusiva** retribuida. La dedicación parcial local con retribución es compatible —regla del 75.2 LBRL—, pero exige comunicación recíproca de jornadas y retribuciones.

### **RECUERDA**

**Una sola retribución, sin perjuicio de dietas (5.2).** En los cargos electivos compatibles del 5.1, sólo se cobra la retribución de uno de los dos puestos. Las dietas, indemnizaciones o asistencias que devengue el otro sí pueden percibirse. Excepción única: dedicación parcial local del 75.2 LBRL con retribución, fuera de la jornada del puesto principal y comunicación recíproca a ambas Administraciones.

## 7. Régimen económico de la compatibilidad pública: techo retributivo y Consejos de Administración (arts. 7.º y 8.º Ley 53/1984)

Los arts. 7.º y 8.º cierran el régimen económico de las actividades públicas autorizadas. El art. 7.º establece un **doble techo retributivo** que la suma de las dos remuneraciones no puede superar y disciplina los efectos del segundo puesto sobre derechos económicos accesorios. El art. 8.º regula la **representación del sector público en Consejos de Administración** de Entidades o Empresas públicas o privadas, limitando tanto la percepción económica como el número máximo de Consejos a los que se puede pertenecer.

### Artículo 7 Ley 53/1984 · Techo retributivo y efectos del segundo puesto sobre derechos económicos

1. Será requisito necesario para autorizar la compatibilidad de actividades públicas el que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director General, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:

- Un 30 por 100, para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.
- Un 35 por 100, para los funcionarios del grupo B o personal de nivel equivalente.
- Un 40 por 100, para los funcionarios del grupo C o personal de nivel equivalente.
- Un 45 por 100, para los funcionarios del grupo D o personal equivalente.
- Un 50 por 100, para los funcionarios del grupo E o personal equivalente.

La superación de estos límites, en cómputo anual, requiere en cada caso acuerdo expreso del Gobierno, órgano competente de las Comunidades Autónomas o Pleno de las Corporaciones Locales en base a razones de especial interés para el servicio.

2. Los servicios prestados en el segundo puesto o actividad no se computarán a efectos de trienios ni de derechos pasivos, pudiendo suspenderse la cotización a este último efecto. Las pagas extraordinarias, así como las prestaciones de carácter familiar, sólo podrán percibirse por uno de los puestos, cualquiera que sea su naturaleza.

El art. 7.1 articula un **doble techo retributivo acumulativo**, no alternativo: la cantidad total percibida por ambos puestos no puede superar simultáneamente (i) la **remuneración del cargo de Director General** prevista en los Presupuestos Generales del Estado y (ii) la **remuneración del puesto principal en régimen de dedicación ordinaria, incrementada** en el porcentaje correspondiente al grupo de clasificación del funcionario. Basta con exceder uno de los dos límites para que la compatibilidad no proceda.

Grupo (Ley 53/1984, redacción literal)	Equivalencia TREBEP (DT 3. <sup>a</sup> )	Incremento sobre el puesto principal
Grupo A	Subgrupo A1	+30 %
Grupo B	Subgrupo A2	+35 %
Grupo C	Subgrupo C1	+40 %
Grupo D	Subgrupo C2	+45 %
Grupo E	Agrupaciones Profesionales (DA 6. <sup>a</sup> TREBEP)	+50 %

### **MATIZ**

**Grupos A/B/C/D/E del 7.1: nomenclatura de la Ley 30/1984, no del TREBEP.** El art. 7.1 conserva la antigua clasificación funcional. La DT 3.<sup>a</sup> TREBEP fija las equivalencias: Grupo A → Subgrupo A1; B → A2; C → C1; D → C2; E → Agrupaciones Profesionales (DA 6.<sup>a</sup>). Los porcentajes del 7.1 (30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %) operan hoy referidos a los nuevos subgrupos.

**MATIZ**

**Doble techo acumulativo, no alternativo (7.1).** La suma de las dos remuneraciones no puede superar **ni** la del Director General **ni** la del puesto principal incrementada según el grupo. Los dos límites operan a la vez: rebasar uno solo impide autorizar la compatibilidad. La superación excepcional de ambos exige **acuerdo expreso** del Gobierno, del órgano competente autonómico o del Pleno de la Corporación Local, en cómputo anual y por razones de especial interés para el servicio.

El art. 7.2 disciplina los efectos del segundo puesto sobre tres derechos económicos accesorios: (i) los **trienios**: los servicios prestados en el segundo puesto **no se computan** (ii) los **derechos pasivos**: tampoco se computan, pudiendo además **suspenderse la cotización** a este efecto; (iii) las **pagas extraordinarias y prestaciones familiares**: sólo cabe percibir las por uno de los dos puestos, cualquiera que sea su naturaleza.

**RECUERDA**

**El segundo puesto no genera trienios ni derechos pasivos (7.2).** Los servicios del segundo puesto no se acumulan al cómputo del puesto principal. La cotización por derechos pasivos puede suspenderse en el segundo. Pagas extraordinarias y prestaciones familiares se cobran sólo por uno de los dos puestos, a opción del interesado.

**Artículo 8 Ley 53/1984 · Representación en Consejos de Administración u órganos de gobierno**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley que en representación del sector público pertenezca a Consejos de Administración u órganos de gobierno de Entidades o Empresas públicas o privadas, sólo podrá percibir las dietas o indemnizaciones que correspondan por su asistencia a los mismos, ajustándose en su cuantía al régimen general

previsto para las Administraciones Públicas. Las cantidades devengadas por cualquier otro concepto serán ingresadas directamente por la Entidad o Empresa en la Tesorería pública que corresponda.

No se podrá pertenecer a más de dos Consejos de Administración u órganos de gobierno a que se refiere el apartado anterior, salvo que excepcionalmente se autorice para supuestos concretos mediante acuerdo del Gobierno, órgano competente de la Comunidad Autónoma o Pleno de la Corporación Local correspondiente.

El art. 8 recae sobre el personal que en representación del sector público pertenezca a **Consejos de Administración u órganos de gobierno** de Entidades o Empresas públicas o privadas. Su régimen es doble: económicamente, sólo cabe percibir **dietas o indemnizaciones** por asistencia, ajustadas al régimen general de las AAPP; cualquier otra cantidad devengada se ingresa directamente por la Entidad o Empresa en la **Tesorería pública** correspondiente. Numéricamente, no cabe pertenecer a **más de dos** de tales Consejos u órganos —salvo autorización excepcional del Gobierno, órgano autonómico o Pleno local para supuestos concretos—.

#### **MATIZ**

**Solo dietas o indemnizaciones (8) — el resto va a la Tesorería pública.** Cualquier cantidad devengada por la representación pública en Consejos de Administración u órganos de gobierno, salvo dietas o indemnizaciones por asistencia ajustadas al régimen general AAPP, no entra en el patrimonio del representante: la Entidad o Empresa la ingresa **directamente** en la Tesorería pública correspondiente.

**RECUERDA**

**Límite de dos Consejos del art. 8.** Regla general: máximo **dos** Consejos de Administración u órganos de gobierno en representación del sector público. La autorización excepcional para superar el límite exige **acuerdo expreso** del Gobierno (AGE), órgano competente autonómico o Pleno de la Corporación Local, y se otorga para supuestos concretos —no con carácter general—.

## 8. Procedimiento de autorización del segundo puesto y opción ante incompatibilidad sobrevenida (arts. 9.º y 10 Ley 53/1984)

El art. 9.º atribuye la competencia para **autorizar o denegar** la compatibilidad del segundo puesto público y articula el doble informe que la decisión exige. El art. 10 regula el supuesto de **incompatibilidad sobrevenida**: el funcionario que accede a un nuevo puesto incompatible con el que ya desempeña debe optar por uno de los dos en el plazo de toma de posesión, con consecuencias automáticas si el plazo transcurre sin opción.

### **Artículo 9 Ley 53/1984 · Competencia para autorizar la compatibilidad del segundo puesto público**

La autorización o denegación de compatibilidad para un segundo puesto o actividad del sector público corresponde al Ministerio de la Presidencia, a propuesta de la Subsecretaría del Departamento correspondiente, al órgano competente de la Comunidad Autónoma o al Pleno de la Corporación Local a que figure adscrito el puesto principal, previo informe, en su caso, de los Directores de los Organismos, Entes y Empresas públicas.

Dicha autorización requiere además el previo informe favorable del órgano competente de la Comunidad Autónoma o Pleno de la Corporación Local, conforme a la adscripción del segundo puesto. Si los dos puestos correspon-

dieran a la Administración del Estado, emitirá este informe la Subsecretaría del Departamento al que corresponda el segundo puesto.

La competencia se atribuye al órgano del **puesto principal**: en la AGE, al Ministerio de la Presidencia a propuesta de la Subsecretaría del Departamento; en las Comunidades Autónomas, al órgano competente; en las Corporaciones Locales, al Pleno. La resolución exige además el **informe favorable previo** del órgano competente de la Administración a la que figure adscrito el **segundo puesto**: si ambos puestos pertenecen a la AGE, el informe lo emite la Subsecretaría del Departamento al que corresponda el segundo. La concurrencia de **autorización del puesto principal + informe favorable del segundo** es condición necesaria del régimen.

#### **MATIZ**

**Desfase ley/realidad de la denominación del Ministerio (art. 9).** El literal del 9.º atribuye la autorización al «Ministerio de la Presidencia». Las competencias en función pública corresponden hoy al Ministerio que en cada momento las tenga atribuidas por la estructura orgánica básica de la AGE; la denominación cambia con cada remodelación. La cita literal del 9.º conserva «Ministerio de la Presidencia» y no se ha actualizado.

#### **Artículo 10 Ley 53/1984 · Opción ante incompatibilidad sobrevenida**

Quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que vinieran desempeñando habrán de optar por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión. A falta de opción en el plazo señalado se entenderá que optan por el nuevo puesto, pasando a la situación de excedencia voluntaria en los que vinieran desempeñando.

Si se tratara de puestos susceptibles de compatibilidad, previa autorización, deberán instarla en los diez primeros días del aludido plazo de toma de posesión, entendiéndose éste prorrogado en tanto recaea resolución.

El art. 10 ordena tres consecuencias en cascada para quien accede a un nuevo puesto incompatible con el que ya venía desempeñando: (i) **deber de opción** en el plazo de toma de posesión —elegir uno de los dos puestos—; (ii) **presunción legal**: si el plazo transcurre sin opción, se entiende que el interesado opta por el **nuevo puesto** y pasa a **excedencia voluntaria** en el que venía desempeñando, sin necesidad de declaración expresa; (iii) si los dos puestos son **susceptibles de compatibilidad** previa autorización, debe instarla en los **diez primeros días** del plazo de toma de posesión, plazo que se entiende **prorrogado** en tanto recaiga resolución.

#### **MATIZ**

**El silencio del 10 no congela la situación.** A falta de opción en el plazo de toma de posesión, la Ley **no presume continuidad en el puesto anterior**: presume que el interesado opta por el **nuevo** puesto, pasando automáticamente a excedencia voluntaria en el anterior. La inercia, lejos de proteger el statu quo, lo extingue.

#### **RECUERDA**

**Plazo de los 10 primeros días para instar compatibilidad (10).** Si los dos puestos son susceptibles de compatibilidad previa autorización, el funcionario tiene **10 días** desde el inicio del plazo de toma de posesión para solicitarla. Solicitada, el plazo de toma de posesión queda **prorrogado** mientras se resuelve, evitando la presunción del párrafo segundo del 10.

## 9. La prohibición general de actividades privadas (art. 11 Ley 53/1984) y las cuatro prohibiciones absolutas (art. 12.1)

Al margen del régimen de actividades públicas, la Ley 53/1984 disciplina las actividades privadas que el personal sujeto puede o no compatibilizar con el puesto público. La regla de partida del art. 11 es de carácter material: ningún empleado público puede ejercer actividades privadas que se relacionen directamente con las funciones de su Departamento, Organismo o Entidad de destino, y el Gobierno puede determinar por Real Decreto incompatibilidades adicionales por funciones, puestos o colectivos. Junto a esta regla general, el art. 12.1 enumera **cuatro prohibiciones absolutas** que operan «en todo caso», sin posibilidad de autorización que las levante.

### Artículo 11 Ley 53/1984 · Prohibición general de actividades privadas vinculadas al puesto

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º,3, de la presente Ley, el personal comprendido en su ámbito de aplicación no podrá ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviera destinado.

Se exceptúan de dicha prohibición las actividades particulares que, en ejercicio de un derecho legalmente reconocido, realicen para sí los directamente interesados.

2. El Gobierno, por Real Decreto, podrá determinar, con carácter general, las funciones, puestos o colectivos del sector público, incompatibles con determinadas profesiones o actividades privadas, que puedan comprometer la imparcialidad independencia del personal de que se trate, impedir

o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o perjudicar los intereses generales.

El art. 11.1 articula la prohibición material de las actividades privadas en términos paralelos al art. 1.º.1 sobre el segundo puesto público: la fórmula «por sí o mediante sustitución» se reproduce, y la actividad privada queda vedada cuando se relacione **directamente** con las funciones del Departamento, Organismo o Entidad de destino. La exigencia de relación **directa** —no meramente conexa— acota el alcance de la prohibición: una actividad privada vinculada genérica o tangencialmente al sector público de destino puede ser compatible si no presenta esa relación directa.

La excepción del 11.1 in fine cubre las actividades particulares que el interesado realice **para sí** en ejercicio de un derecho legalmente reconocido —típicamente, la administración del patrimonio personal del art. 19.a) o el ejercicio de la propiedad intelectual sobre obra propia—. La exigencia legal de que la actividad se realice «para sí» acota la excepción a las prestaciones del propio interesado y no se extiende a las realizadas para terceros.

El art. 11.2 abre una vía de **incompatibilidad reglamentaria adicional**: el Gobierno puede determinar por Real Decreto, con carácter general, las funciones, puestos o colectivos del sector público que resulten incompatibles con determinadas profesiones o actividades privadas. La habilitación opera en tres supuestos materiales —actividades que comprometan la imparcialidad o independencia, impidan o menoscaben el estricto cumplimiento de los deberes o perjudiquen los intereses generales—.

### Artículo 12 Ley 53/1984 · Prohibiciones absolutas y restricción por jornada

1. En todo caso, el personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá ejercer las actividades siguientes:

a) El desempeño de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, en los asuntos en que esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público.

Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se esté obligado a atender en el desempeño del puesto público.

b) La pertenencia a Consejos de Administración u órganos rectores de Empresas o Entidades privadas, siempre que la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que gestione el Departamento, Organismo o Entidad en que preste sus servicios el personal afectado.

c) El desempeño, por sí o por persona interpuesta, de cargos de todo orden en Empresas o Sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios, o con participación o aval del sector público, cualquiera que sea la configuración jurídica de aquéllas.

d) La participación superior al 10 por 100 en el capital de las Empresas o Sociedades a que se refiere el párrafo anterior.

2. Las actividades privadas que correspondan a puestos de trabajo que requieran la presencia efectiva del interesado durante un horario igual o superior a la mitad de la jornada semanal ordinaria de trabajo en las Administraciones Públicas sólo podrán autorizarse cuando la actividad pública sea una de las enunciadas en esta Ley como de prestación a tiempo parcial.

Las cuatro letras del 12.1 dibujan un núcleo de incompatibilidades **absolutas** —no susceptibles de autorización en ningún caso— que opera con independencia de la materia, la jornada o la retribución de la actividad privada:

- **12.1.a)** prohíbe ejercer actividades privadas en los **asuntos en que el funcionario esté interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir** por razón del puesto público. La prohibición tiene **doble proyección temporal**: hacia atrás —dos años desde la última intervención: el cambio de puesto o de funciones no purga

la intervención reciente— y hacia delante —los asuntos que se tengan que tramitar por razón del puesto que ya se ocupa—. La regla opera mientras el interesado siga sujeto al ámbito de aplicación de la Ley (art. 2.º); las restricciones post-empleo en sentido estricto se rigen por la normativa específica de cargos públicos. El segundo párrafo del 12.1.a) extiende «en especial» la incompatibilidad a las actividades profesionales prestadas a **personas a quienes se esté obligado a atender** en el desempeño del puesto público.

- **12.1.b)** prohíbe la pertenencia a **Consejos de Administración u órganos rectores de Empresas o Entidades privadas** cuya actividad esté **directamente relacionada** con la del Departamento, Organismo o Entidad de destino. Es la regla simétrica del art. 8 (Consejos de Administración del sector público): la representación pública en Consejos del sector público está limitada a dos —arts. 8 Ley 53/1984—; la pertenencia a Consejos de empresas privadas con actividad directamente relacionada al puesto está absolutamente prohibida.
- **12.1.c)** prohíbe el desempeño, **por sí o por persona interpuesta**, de cargos de todo orden en empresas o sociedades **concesionarias, contratistas** de obras, servicios o suministros, **arrendatarias o administradoras de monopolios**, o con **participación o aval del sector público**, cualquiera que sea la configuración jurídica de aquéllas. La cláusula «por persona interpuesta» replica la lógica anti-elusión del art. 1.º.1.
- **12.1.d)** prohíbe la **participación superior al 10 por 100** en el capital de las empresas o sociedades del 12.1.c). El umbral del 10 % opera con independencia del desempeño efectivo de cargo: una participación accionarial del 11 % en una empresa contratista de la Administración es por sí sola incompatible.

#### **MATIZ**

El **umbral del 12.1.d)** es **10 %**, no **50 %**. El doble 50 % del art. 2.1 g) y h) opera para definir el **ámbito subjetivo** de la Ley (qué entes y empresas integran el sector público a efectos de incompatibilidades). El 10 % del 12.1.d) opera para definir una **prohibición absoluta** sobre el funcionario: la participación del 11 % en una empresa concesionaria, contratista o con participación pública es ya incompatible aunque no se desempeñe cargo alguno.

**MATIZ**

El 12.1.a) **blinda dos años hacia atrás**. La incompatibilidad de actividades privadas alcanza no sólo a los asuntos en que el funcionario interviene en el momento o tiene que intervenir, sino también a los que **ha intervenido en los dos últimos años**. El cambio de puesto o de funciones —dentro del ámbito de aplicación de la Ley— no extingue la prohibición sobre los asuntos previos: el blindaje opera durante dos años desde la última intervención.

El art. 12.2 introduce una restricción adicional, esta vez por razón del **tiempo dedicado a la actividad privada**: si el puesto privado requiere la **presencia efectiva** del interesado durante un horario igual o superior a la **mitad de la jornada semanal ordinaria** de trabajo en las AAPP, la compatibilidad sólo puede autorizarse cuando el puesto público sea de los enunciados en la Ley como de **prestación a tiempo parcial**. El criterio decisivo es la **presencia efectiva** requerida, no el horario formalmente declarado.

## 10. Reglas de jornada conjunta (art. 13), procedimiento de reconocimiento (art. 14) y deber de discreción (art. 15)

Tres reglas operativas cierran el régimen general de actividades privadas: el art. 13 establece un **techo global de jornada** que combina puestos públicos previamente autorizados con actividades privadas; el art. 14 articula el **procedimiento de reconocimiento** de la compatibilidad privada y fija el plazo de resolución; el art. 15 prohíbe **invocar la condición pública** en el ejercicio de la actividad privada.

### Artículo 13 Ley 53/1984 · Jornada conjunta como techo global de la compatibilidad privada

No podrá reconocerse compatibilidad alguna para actividades privadas a quienes se les hubiere autorizado la compatibilidad para un segundo puesto o actividad públicos, siempre que la suma de jornadas de ambos sea igual o superior a la máxima en las Administraciones Públicas.

El art. 13 actúa como un **techo global de jornada** sobre el régimen de compatibilidades: si el funcionario ya tiene autorizado un segundo puesto público y la suma de las jornadas de ambos puestos públicos alcanza o supera la jornada máxima en las AAPP, **no cabe reconocer compatibilidad para ninguna actividad privada adicional** —aunque, en sí misma, la actividad privada no estuviera vedada por los arts. 11 ni 12—. El criterio es estrictamente cuantitativo: lo que cuenta es la suma de jornadas autorizadas, no la materia ni la retribución.

#### **Artículo 14 Ley 53/1984 · Procedimiento y plazo de reconocimiento de la compatibilidad privada**

El ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad.

La resolución motivada reconociendo la compatibilidad o declarando la incompatibilidad, que se dictará en el plazo de dos meses, corresponde al Ministerio de la Presidencia, a propuesta del Subsecretario del Departamento correspondiente; al órgano competente de la Comunidad Autónoma o al Pleno de la Corporación Local, previo informe, en su caso, de los Directores de los Organismos, Entes y Empresas públicas.

Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado y quedarán automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público.

Quienes se hallen autorizados para el desempeño de un segundo puesto o actividad públicos deberán instar el reconocimiento de compatibilidad con ambos.

El art. 14 articula el régimen procedimental de la compatibilidad privada con cuatro reglas: (i) **previo reconocimiento expreso** —el ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las AAPP exige reconocimiento previo de compatibilidad—; (ii) **resolución motivada** del Ministerio de la Presidencia (en la AGE),

del órgano autonómico competente o del Pleno de la Corporación Local, en el **plazo de dos meses** desde la solicitud; (iii) **invariabilidad de jornada** —el reconocimiento no modifica la jornada ni el horario del interesado, paralelo a la regla del art. 3.1 para actividades públicas— y **caducidad automática por cambio de puesto público**, sin necesidad de revocación expresa; (iv) **doble compatibilidad** —quien ya tiene autorizado un segundo puesto público debe instar reconocimiento expreso de compatibilidad con la actividad privada—.

### **MATIZ**

**Plazos: 2 meses (privadas, art. 14 Ley 53/1984) ≠ 3 meses prorrogables (públicas, art. 5 RD 598/1985).** El plazo del art. 14 para resolver la compatibilidad de actividades privadas es de **dos meses** desde la solicitud. El plazo paralelo para actividades públicas es de **tres meses** prorrogable por un mes mediante resolución motivada (art. 5 RD 598/1985). Distintos plazos por sede normativa: la Ley fija el plazo privado; el reglamento de desarrollo, el público.

### **RECUERDA**

El **cambio de puesto público extingue la compatibilidad privada (art. 14)**. Los reconocimientos de compatibilidad para actividades privadas **quedan automáticamente sin efecto** cuando el funcionario cambia de puesto en el sector público. No requiere acto expreso de revocación: opera de pleno derecho. El nuevo puesto exige nueva solicitud y nueva resolución motivada.

### **Artículo 15 Ley 53/1984 · Deber de discreción en el ejercicio de la actividad privada**

El personal a que se refiere esta Ley no podrá invocar o hacer uso de su condición pública para el ejercicio de actividad mercantil, industrial o profesional.

El art. 15 cierra el régimen con una regla de **deber de discreción**: el funcionario no puede invocar ni hacer uso de su condición pública para el ejercicio de su actividad mercantil, industrial o profesional autorizada. Es una proyección del principio de imparcialidad sobre la presentación pública de la actividad privada: aunque la compatibilidad esté reconocida, su ejercicio no puede instrumentalizar la condición de empleado público como elemento de captación o credibilidad ante terceros.

## 11. El factor de incompatibilidad y la excepción del 30 % (art. 16 Ley 53/1984)

El art. 16 Ley 53/1984 disciplina el régimen económico-funcional de la compatibilidad privada en función de las **retribuciones complementarias** que percibe el funcionario. Su apartado 1 prohíbe autorizar la compatibilidad cuando concurre el **factor de incompatibilidad** y a determinados colectivos. El 16.4 abre una **excepción del 30 %**: cabe reconocer compatibilidad para actividad privada si el complemento específico del puesto principal no supera el 30 % de la retribución básica. Los apartados 16.2 y 16.3 fijan reglas específicas para el profesorado universitario.

### Artículo 16 Ley 53/1984 · Factor de incompatibilidad, especial dedicación y excepción del 30 %

1. No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.
2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la dedicación del profesorado universitario a tiempo completo tiene la consideración de especial dedicación.

3. Se exceptúan de la prohibición enunciada en el apartado 1, las autorizaciones de compatibilidad para ejercer como Profesor universitario asociado en los términos del apartado 1 del artículo 4.º, así como para realizar las actividades de investigación o asesoramiento a que se refiere el artículo 6.º de esta Ley, salvo para el personal docente universitario a tiempo completo.
4. Asimismo, por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1º.3, 11, 12 y 13 de la presente Ley, podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

El **art. 16.1** —en su redacción actual del consolidado del BOE— prohíbe autorizar o reconocer compatibilidad a tres colectivos: (i) el personal funcionario, eventual y laboral cuando las retribuciones complementarias del **art. 24.b) TREBEP** que tenga derecho a percibir incluyan el **factor de incompatibilidad** (ii) el personal **retribuido por arancel** —notarios, registradores—; (iii) el **personal directivo**, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de **alta dirección**.

Esa redacción —introducida por la DF 3 del RDLeg 5/2015 TREBEP— incorpora una **nota de vigencia diferida** en el BOE consolidado: producirá efectos en cada Administración Pública «a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto» (DF 4.ª TREBEP). En tanto no entre en vigor la correspondiente ley de Función Pública de desarrollo, sigue aplicándose la **redacción anterior** del 16.1: «No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna al personal que desempeñe puestos que comporten la percepción de complementos específicos o concepto equiparable, y al retribuido por arancel».

**MATIZ**

El **16.1 vigente NO es la versión TREBEP**. El consolidado del BOE muestra la redacción con remisión al art. 24.b) TREBEP y al «factor de incompatibilidad», pero esa redacción **no es la aplicable**: por la DF 4.<sup>a</sup> TREBEP, su entrada en vigor queda diferida a la aprobación de las leyes de Función Pública de desarrollo. La regla operativa es la **redacción anterior** —prohibición por complemento específico—. Atender a la nota de vigencia del BOE en cada momento.

El **art. 16.2** equipara la **dedicación del profesorado universitario a tiempo completo** al régimen de la **especial dedicación** a efectos del propio art. 16: el PDI universitario a tiempo completo queda comprendido en la prohibición del 16.1, salvo las excepciones del 16.3.

El **art. 16.3** exceptúa de la prohibición del 16.1 las autorizaciones de compatibilidad para ejercer como **Profesor universitario asociado** en los términos del art. 4.1 y para las **actividades de investigación o asesoramiento** del art. 6.º. La excepción opera salvo para el **personal docente universitario a tiempo completo**: este último no puede ampararse en el 16.3 por su régimen de especial dedicación del 16.2.

El **art. 16.4** abre la **excepción del 30 %**: por excepción y sin perjuicio de las limitaciones de los arts. 1.º.3, 11, 12 y 13, cabe reconocer compatibilidad para actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo cuyos **complementos específicos o concepto equiparable** no superen el **30 % de la retribución básica**, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. La excepción opera sólo cuando el complemento específico está bajo el umbral; superado el 30 %, la compatibilidad privada queda vedada por la regla del 16.1.

**RECUERDA**

**Excepción del 30 % (art. 16.4) — qué entra y qué se excluye.** El umbral del 30 % se calcula sobre la **retribución básica** del puesto principal, **excluida la antigüedad**. Si el complemento específico (o concepto equiparable) supera ese 30 %, la compatibilidad privada está vedada. La excepción opera siempre que se respeten las limitaciones de los arts. 1.º.3 (imparcialidad), 11 (relación directa con el puesto), 12 (prohibiciones absolutas) y 13 (techo de jornada).

**MATIZ**

**Excepciones del 16.3 al PDI universitario.** Las excepciones del 16.3 (Profesor asociado del 4.1 + investigación/asesoramiento del 6) operan para el PDI universitario en general, **salvo el personal docente universitario a tiempo completo**. El PDI a tiempo completo, por la equiparación del 16.2 a la especial dedicación, queda dentro de la prohibición del 16.1 sin posibilidad de ampararse en el 16.3.

## 12. Las actividades exceptuadas del régimen de incompatibilidades (art. 19 Ley 53/1984)

El art. 19 cierra el régimen material con un **catálogo tasado de actividades exceptuadas**: ocho letras a-h enumeran actividades que quedan directamente fuera del régimen de incompatibilidades de la Ley. No requieren autorización ni pueden ser prohibidas al amparo de esta Ley, sin perjuicio de los límites generales que pesen sobre el funcionario por otras vías —sustancialmente, el art. 12 sobre actividades privadas absolutas mantiene su operatividad—.

**Artículo 19 Ley 53/1984 · Actividades exceptuadas**

Quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades de la presente Ley las actividades siguientes:

- a) Las derivadas de la Administración del patrimonio personal o familiar, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la presente Ley.
- b) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y forma que reglamentariamente se determine.
- c) La participación en Tribunales calificadoros de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.
- d) La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente les correspondan, en la forma reglamentariamente establecida.
- e) El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios, siempre que no sea retribuido.
- f) La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- g) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social; y
- h) La colaboración y la asistencia ocasional a Congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

Letra	Actividad exceptuada (art. 19 Ley 53/1984)	Condición o límite
-------	--	--------------------

a)	Administración del patrimonio personal o familiar	Sin perjuicio del art. 12 (prohibiciones absolutas, especialmente 12.1.c y 12.1.d sobre cargos y participación en empresas concesionarias o contratistas).
b)	Dirección de seminarios o dictado de cursos o conferencias en centros oficiales de formación de funcionarios o profesorado	Sin carácter permanente o habitual y máximo <b>75 horas al año</b> . Incluye la preparación para el acceso a la función pública en los casos y forma reglamentariamente determinados.
c)	Participación en Tribunales calificadoros de pruebas selectivas para ingreso en las AAPP	Sin condición adicional.
d)	Participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las habituales	En la forma reglamentariamente establecida.
e)	Ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios	Siempre que no sea <b>retribuido</b> .
f)	Producción y creación literaria, artística, científica y técnica + publicaciones derivadas	Siempre que <b>no se originen</b> como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
g)	Participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social	Sin condición adicional –pero la nota de « <b>ocasional</b> » es decisiva–.
h)	Colaboración y asistencia ocasional a Congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional	Igualmente la nota de « <b>ocasional</b> » es la que activa la excepción.

**MATIZ**

«Ocasional» del 19 g) y h). Las dos últimas letras del 19 sólo exceptúan la participación o colaboración **ocasional**: la participación regular o permanente en programas de medios de comunicación o la asistencia continuada a Congresos profesionales no quedan amparadas por el 19 g) ni por el 19 h) y vuelven al régimen general (arts. 11, 12, 14 y 16). La frecuencia, no el formato, es el filtro.

**MATIZ**

**75 horas/año del 19 b)**. El límite cuantitativo del 19 b) es **75 horas al año**, no por curso académico ni por convocatoria. Superar las 75 horas anuales — o adquirir la dedicación carácter permanente o habitual aunque no se rebase — hace decaer la excepción del 19 b) y la actividad pasa al régimen general de actividades privadas (arts. 14 y 16).

### 13. Disposiciones organizativas y registrales (arts. 17 y 18) y régimen sancionador conexo (art. 20)

Los arts. 17, 18 y 20 cierran el Ep. 1 BOE con tres reglas instrumentales que conectan el régimen material de incompatibilidades con la organización administrativa, los Registros de Personal y el régimen disciplinario. El art. 17 desplaza las facultades sobre incompatibilidades del personal periférico y universitario a órganos distintos de las Subsecretarías. El art. 18 exige la **inscripción** de toda resolución de compatibilidad en los Registros de Personal. El art. 20 conecta el incumplimiento del régimen de incompatibilidades con el **régimen disciplinario**, anticipando el contenido del Ep. 2 BOE.

## Artículo 17 Ley 53/1984 · Facultades sobre incompatibilidades en la Administración periférica y universitaria

1. Los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas, en relación al personal de los servicios periféricos de ámbito regional, y los Gobernadores civiles respecto al de los servicios periféricos provinciales, ejercerán las facultades que esta Ley atribuye a los Subsecretarios de los Departamentos respecto del personal de la Administración Civil del Estado y de sus Organismos autónomos y de la Seguridad Social.
2. Las referencias a las facultades que esta Ley atribuye a las Subsecretarías y órganos competentes de las Comunidades Autónomas se entenderán referidas al Rector de cada Universidad, en relación al personal al servicio de la misma, en el marco del respectivo Estatuto.

El art. 17.1 desplaza las facultades de las Subsecretarías del Departamento a los **Delegados del Gobierno en las CC. AA.** —respecto al personal de los servicios periféricos de ámbito regional— y a los **Gobernadores civiles** —respecto al personal periférico provincial—. La figura del Gobernador civil fue suprimida por la **LOFAGE de 1997** —hoy derogada por la **Ley 40/2015 LRJSP**—; sus funciones las ejercen actualmente los **Subdelegados del Gobierno** en cada provincia, aunque la Ley 53/1984 no se ha actualizado y conserva la denominación literal en el BOE consolidado vigente. El 17.2 traslada las facultades de Subsecretarías y órganos autonómicos al **Rector** de cada Universidad para el personal universitario, en el marco de los Estatutos respectivos.

### MATIZ

«**Gobernadores civiles**» del 17.1: **figura suprimida**. La cita literal del 17.1 sigue diciendo «Gobernadores civiles», pero la figura está suprimida desde 1997 y sus competencias las ejercen hoy los **Subdelegados del Gobierno**. El BOE no se ha actualizado.

## Artículo 18 Ley 53/1984 · Inscripción de las resoluciones de compatibilidad en los Registros de Personal

Todas las resoluciones de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio de actividades privadas se inscribirán en los Registros de Personal correspondientes. Este requisito será indispensable, en el primer caso, para que puedan acreditarse haberes a los afectados por dicho puesto o actividad.

El art. 18 impone la **inscripción registral** de todas las resoluciones de compatibilidad —tanto del segundo puesto público como del ejercicio de actividades privadas— en los Registros de Personal correspondientes. La inscripción es **indispensable** para que puedan acreditarse haberes en el caso del segundo puesto público: sin inscripción, no hay acreditación retributiva en el segundo puesto, aunque la compatibilidad esté materialmente autorizada.

### RECUERDA

La inscripción registral del art. 18 es condición indispensable para la acreditación de haberes en el segundo puesto público. El reconocimiento material de compatibilidad no basta: si la resolución no se inscribe en el Registro de Personal correspondiente, **no pueden acreditarse haberes** por el segundo puesto (literal del 18). Sin inscripción no se cobra, aunque la compatibilidad esté materialmente autorizada.

## Artículo 20 Ley 53/1984 · Régimen sancionador conexo

1. El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores será sancionado conforme al régimen disciplinario de aplicación, sin perjuicio de la ejecutividad de la incompatibilidad en que se haya incurrido.

2. El ejercicio de cualquier actividad compatible no servirá de excusa al deber de residencia, a la asistencia al lugar de trabajo que requiera su puesto o cargo, ni al atraso, negligencia o descuido en el desempeño de los mismos. Las correspondientes faltas serán calificadas y sancionadas conforme a las normas que se contengan en el régimen disciplinario aplicable, quedando automáticamente revocada la autorización o reconocimiento de compatibilidad si en la resolución correspondiente se califica de falta grave o muy grave.
3. Los órganos a los que compete la dirección, inspección o jefatura de los diversos servicios cuidarán bajo su responsabilidad de prevenir o corregir, en su caso, las incompatibilidades en que pueda incurrir el personal. Corresponde a la Inspección General de Servicios de la Administración Pública, además de su posible intervención directa, la coordinación e impulso de la actuación de los órganos de inspección mencionados en materia de incompatibilidades, dentro del ámbito de la Administración del Estado, sin perjuicio de una recíproca y adecuada colaboración con las inspecciones o unidades de personal correspondiente de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales.

El art. 20.1 establece la cláusula de remisión sancionadora general: el **incumplimiento del régimen de incompatibilidades** se sanciona conforme al régimen disciplinario aplicable —arts. 93-98 TREBEP y RD 33/1986, que se desarrollan en el Ep. 2 BOE—, sin perjuicio de la **ejecutividad de la incompatibilidad** —es decir, del cese efectivo de la situación incompatible—. La sanción disciplinaria y la ejecutividad operan **acumuladamente**: la sanción no purga la incompatibilidad, ni la ejecutividad excluye la sanción.

El art. 20.2 cierra una vía de elusión: la actividad compatible **no excusa** del cumplimiento de los deberes de residencia, asistencia al lugar de trabajo, ni del atraso, negligencia o descuido. Si las correspondientes faltas se califican de **graves o muy graves**, la autorización o reconocimiento de compatibilidad queda **automáticamente revocada** —sin necesidad de declaración expresa adicional—.

El art. 20.3 atribuye a los **órganos de dirección, inspección o jefatura** la responsabilidad de **prevenir o corregir** las incompatibilidades en que pueda incurrir el personal a su cargo, y reconoce a la **Inspección General de Servicios de la Administración Pública** la función de coordinación e impulso de la actuación inspectora en materia de incompatibilidades, sin perjuicio de la colaboración con las inspecciones autonómicas y locales.

### **MATIZ**

**Sanción disciplinaria + ejecutividad de la incompatibilidad (20.1).** El incumplimiento del régimen de incompatibilidades dispara dos efectos **acumulativos**, no alternativos: (i) sanción conforme al régimen disciplinario aplicable y (ii) ejecutividad de la incompatibilidad —cese efectivo de la situación incompatible—. Una no excluye la otra: el funcionario sancionado sigue obligado a cesar en la incompatibilidad, y el cese no purga la responsabilidad disciplinaria.

### **RECUERDA**

**Revocación automática de la compatibilidad por falta grave o muy grave (20.2).** El ejercicio de actividad compatible no excusa del deber de residencia, asistencia, puntualidad ni diligencia. Si la falta correspondiente se califica de **grave o muy grave**, la autorización o reconocimiento de compatibilidad se revoca de pleno derecho, sin necesidad de acto expreso de revocación. La calificación disciplinaria de la falta opera como **título suficiente** para extinguir la compatibilidad.

## TEMA 6

## Epígrafe 2 — Régimen disciplinario: faltas, sanciones y procedimiento

---

El Ep. 2 BOE desarrolla el régimen disciplinario aplicable al personal funcionario de la Administración General del Estado, articulado entre dos normas que se complementan: (i) el **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015, TREBEP)**, que en sus arts. 93 a 98 fija los principios, las faltas muy graves, el catálogo de sanciones, los plazos de prescripción y los principios del procedimiento; y (ii) 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**, que desarrolla las faltas graves y leves, las reglas de aplicación de las sanciones y el procedimiento disciplinario completo, en lo que no resulte modificado o desplazado por el TREBEP.

### 1. Responsabilidad disciplinaria y principios de la potestad disciplinaria (arts. 93 y 94 TREBEP)

Los arts. 93 y 94 TREBEP fijan el marco general del régimen disciplinario: el primero delimita los **sujetos** y los supuestos especiales de **inducción** y **encubrimiento** el segundo enuncia los **cinco principios** que rigen el ejercicio de la potestad disciplinaria y articula su relación con la jurisdicción penal.

#### Artículo 93 TREBEP · Responsabilidad disciplinaria

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

El **art. 93.1** delimita los **sujetos**: funcionarios públicos y personal laboral, sometidos al régimen del Título VII TREBEP y a las normas de las leyes de Función Pública en desarrollo. El **art. 93.2** equipara la responsabilidad del **inductor** a la del autor principal: quien induce a otro a la comisión de una falta disciplinaria responde igual que aquél, sin modulación. El **art. 93.3** tipifica el **encubrimiento** como conducta autónoma con dos requisitos acumulativos: (i) que la falta encubierta sea **muy grave o grave** —el encubrimiento de faltas leves no genera responsabilidad— y (ii) que del encubrimiento se derive **daño grave** para la Administración o los ciudadanos. El **art. 93.4** establece el régimen supletorio: para el personal laboral, en lo no previsto en el Título VII TREBEP, rige la **legislación laboral**.

#### RECUERDA

**Encubrimiento del 93.3: dos requisitos acumulativos.** (i) La falta encubierta debe ser **muy grave o grave** — el encubrimiento de faltas leves queda fuera. (ii) Debe derivarse **daño grave** para la Administración o los ciudadanos. Faltan ambos requisitos, no hay responsabilidad por encubrimiento. La inducción del 93.2, en cambio, equipara al autor sin requisito adicional de daño.

## Artículo 94 TREBEP · Ejercicio de la potestad disciplinaria

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
  - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
  - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
  - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
  - d) Principio de culpabilidad.
  - e) Principio de presunción de inocencia.
3. 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.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

El art. 94.1 abre la puerta a una triple responsabilidad por el mismo hecho: **disciplinaria, patrimonial y penal**. Las tres no son alternativas — la sanción disciplinaria no excluye la responsabilidad patrimonial por daños causados ni la penal si los hechos son delictivos. El art. 94.2 enumera los **cinco principios** rectores: legalidad y tipicidad (con **predeterminación normativa**, salvo en personal laboral, donde puede operar también por

**convenio colectivo**); irretroactividad de las sanciones no favorables y retroactividad de las favorables al presunto infractor; proporcionalidad (que rige tanto la **clasificación** como la **aplicación** de las sanciones); culpabilidad y presunción de inocencia. El **art. 94.3** articula la coordinación con el orden penal: ante **indicios fundados de criminalidad** apreciados en la instrucción, se **suspende** la tramitación disciplinaria y se comunica al Ministerio Fiscal; los hechos declarados probados por sentencia firme **vinculan** a la Administración.

### **MATIZ**

**Triple responsabilidad acumulativa (94.1).** Disciplinaria + patrimonial + penal son **acumulables** sobre el mismo hecho: la sanción disciplinaria no purga la responsabilidad patrimonial por daños ni excluye la penal si los hechos son delictivos. La prohibición de doble sanción (non bis in idem) opera sólo cuando concurre **identidad de sujeto, hecho y fundamento**.

### **RECUERDA**

**Cinco principios del 94.2 — LIPCP.** Legalidad y tipicidad (predeterminación normativa o convenio colectivo en laboral) · Irretroactividad de lo desfavorable + retroactividad de lo favorable · Proporcionalidad (clasificación + aplicación) · Culpabilidad · Presunción de inocencia. La proporcionalidad opera doblemente: en cómo se gradúan las faltas y sanciones en el catálogo y en cómo se aplican al caso concreto.

**MATIZ**

**Hechos probados en resolución judicial firme vinculan (94.3).** La Administración no puede contradecir hechos declarados probados por resolución judicial firme —no sólo por sentencia: el 94.3 dice «resoluciones judiciales firmes»—. La regla opera tanto en sentido absolutorio (no cabe sancionar disciplinariamente lo que la resolución ha negado) como acreditativo (debe partir de los hechos como probados). La vinculación es de **hechos**, no de calificación jurídica.

## 2. Las faltas: muy graves del 95.2 TREBEP, graves del art. 7 RD 33/1986 y leves del art. 8 RD 33/1986

El art. 95.1 TREBEP clasifica las faltas en **muy graves, graves y leves**. Las muy graves se tipifican directamente en el propio art. 95.2 con un catálogo cerrado de dieciséis letras (a-o) más una cláusula de apertura (p) que remite a leyes de Cortes Generales, leyes autonómicas o convenios colectivos para personal laboral. Las graves y las leves se reservan a la legislación de desarrollo: para los funcionarios de la AGE rigen, en tanto no se apruebe la Ley de FP de la AGE en desarrollo del TREBEP, los arts. 7 (graves) y 8 (leves) del RD 33/1986. El catálogo de faltas muy graves del art. 6 RD 33/1986 está superado por el art. 95.2 TREBEP, norma básica posterior y aplicable directamente.

### Artículo 95 TREBEP · Faltas disciplinarias

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
  - 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, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.
- 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.

3. Las faltas graves serán establecidas por 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, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

El **95.2** despliega un catálogo cerrado de dieciséis letras (a-o) tipificadas directamente más una cláusula de apertura (p) que remite la tipificación adicional a leyes de Cortes Generales o autonómicas y a convenios colectivos para personal laboral. La redacción actual del **95.2.b** —ampliada por la **DF 16.9 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI** (BOE-A-2023-5366), en vigor desde el 02/03/2023— incorpora expresamente las causas de discriminación por **identidad sexual, características sexuales y orientación sexual**, y eleva a falta muy grave el **acoso moral y sexual** y el acoso por **expresión de género**. El **95.3** delega en leyes de Cortes Generales, leyes autonómicas o convenios colectivos la tipificación de las **faltas graves**, atendiendo a tres circunstancias: grado de vulneración de la legalidad, gravedad de los daños al interés público y descrédito para la imagen pública. El **95.4** remite las **faltas leves** a las leyes de FP en desarrollo.

#### **MATIZ**

**Catálogo del 95.2: 16 letras tipificadas + 1 cláusula de apertura.** El art. 95.2 enuncia dieciséis letras (a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, n, ñ, o) que tipifican directamente faltas muy graves + una letra **p** que es **cláusula de apertura** —remite a leyes o convenios colectivos para tipificar faltas adicionales—. El cómputo de «cuántas faltas muy graves hay en el TREBEP» depende de si se incluye la p como falta tipificada o como remisión.

#### **MATIZ**

«**Notorio**» del **95.2.g**) y «**abierta**» del **95.2.i**). Los adjetivos calificativos acotan la tipicidad: el **notorio** incumplimiento de funciones esenciales (no cualquier incumplimiento, sólo el reconocible y manifiesto) y la desobediencia **abierta** (no cabe la encubierta, ni la solicitud de reconsideración ni la discrepancia tácita). La excepción del **95.2.i**) —desobediencia frente a instrucción que constituya «infracción manifiesta» del ordenamiento— exige que la ilegalidad sea evidente, no meramente discutible.

**MATIZ**

**Doble régimen del incumplimiento de incompatibilidades.** El 95.2.n) TREBEP exige que el incumplimiento **dé lugar a una situación de incompatibilidad efectiva** — sólo entonces es falta muy grave. El art. 7.1.k) RD 33/1986 tipifica como falta **grave** el incumplimiento de **plazos u otras disposiciones de procedimiento** en materia de incompatibilidades cuando **no suponga mantenimiento** de una situación de incompatibilidad. El factor decisivo es si se está o no efectivamente en situación incompatible, no el incumplimiento formal del trámite.

**Artículo 7 RD 33/1986 · Faltas graves del personal funcionario de la AGE**

1. 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.
2. 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.

El catálogo del **art. 7.1 RD 33/1986** comprende dieciséis letras (a-p, con ñ entre n y o) que tipifican directamente las **faltas graves** del personal funcionario de la AGE. La regla del 7.2 define «mes» como el período natural del primero al último día de cada uno de los doce del año, criterio relevante para el cómputo de los umbrales del 7.1.l) (10 horas/mes de incumplimiento de jornada) y 7.1.m) (3 faltas injustificadas en 3 meses).

**RECUERDA**

**Umbral cuantitativo del art. 7 RD 33/1986. 10 horas/mes acumulado de incumplimiento injustificado de jornada (7.1.l) · 3 faltas injustificadas en 3 meses con las dos anteriores ya sancionadas como leves (7.1.m).** El cómputo de mes opera del primero al último día natural (7.2), no por meses corridos desde un hecho.

**Artículo 8 RD 33/1986 · Faltas leves del personal funcionario de la AGE**

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.

El art. 8 RD 33/1986 tipifica **cinco** faltas leves: incumplimiento de horario que no llegue a falta grave (residual respecto del 7.1.l y 7.1.p), una falta de asistencia injustificada (frente a la falta grave del 7.1.m que requiere tres en tres meses con las dos anteriores sancionadas), incorrección con público/superiores/compañeros/subordinados (frente a la grave desconsideración del 7.1.e), descuido o negligencia en el ejercicio de funciones (frente a la falta de rendimiento del 7.1.i) y la cláusula de cierre e) — incumplimiento de deberes que no llegue a muy grave o grave.

### 3. Las sanciones (art. 96 TREBEP) y las reglas de aplicación (arts. 14-17 RD 33/1986)

El art. 96.1 TREBEP enumera el **catálogo de sanciones** aplicable a todo el personal del sector público. El RD 33/1986, en sus arts. 14-17, fija las reglas de **aplicación** específicas para los funcionarios de la AGE: a qué tipo de falta corresponde cada sanción, cuáles son los **límites cuantitativos** de la suspensión y del traslado y qué sanción procede para las faltas leves. El catálogo del 96.1 TREBEP es **más amplio** que el del 14 RD 33/1986: el TREBEP incorpora expresamente el **demérito** y la cláusula de apertura «cualquier otra que se establezca por ley», y diferencia separación del servicio (funcionarios) y despido disciplinario (laboral). El art. 14.d) RD 33/1986 (multa) está **derogado**.

#### Artículo 96 TREBEP · Sanciones

1. 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.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
  3. 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.

El **art. 96.1** enumera siete categorías de sanciones, dos de ellas reservadas a tipo concreto de personal: **separación del servicio** (funcionarios; en interinos comporta revocación del nombramiento; sólo por muy graves) y **despido disciplinario** (laboral; sólo por muy graves; comporta inhabilitación para nuevo contrato con funciones similares). Las cinco restantes —**suspensión firme de funciones** o de empleo y sueldo (máximo 6 años), **traslado forzoso** con o sin cambio de localidad, **demérito** (penalización para carrera, promoción o movilidad voluntaria), **apercibimiento** y **cualquier otra por ley**— se aplican a ambos tipos de personal con las modulaciones del régimen específico. El **96.2** garantiza la **readmisión** del personal laboral fijo cuando el despido se declare improcedente. El **96.3** fija los criterios de **graduación** del alcance de cada sanción: intencionalidad o negligencia, daño al interés público, reiteración o reincidencia y grado de participación.

#### **Artículo 14 RD 33/1986 · Catálogo de sanciones aplicables a los funcionarios de la AGE**

Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Traslado con cambio de residencia.

- d) (Derogada)
- e) Apercibimiento.

### Artículo 15 RD 33/1986 · Separación del servicio sólo por faltas muy graves

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

El art. 15 reserva la **sanción más grave del catálogo** —la separación del servicio del 14.a)— exclusivamente a las **faltas muy graves**. Es la regla cardinal de proporcionalidad punitiva del Reglamento: sólo la categoría más alta de falta puede acarrear la sanción que extingue la relación funcional. La regla se complementa con el art. 47.1, que reserva la imposición de esta sanción al **Consejo de Ministros**.

### Artículo 16 RD 33/1986 · Reglas de aplicación de las sanciones de suspensión y traslado

Las sanciones de los apartados b) o c) del artículo 14 podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

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

Si la suspensión firme no excede del período en el que el funcionario permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

Los funcionarios sancionados con traslado con cambio de residencia, no podrán obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados, durante tres años, cuando hubiere sido impuesta por falta muy grave, y durante uno cuando hubiere correspondido a

la comisión de una falta grave. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

Sanción	Tipo de falta que la habilita	Límites del RD 33/1986
Separación del servicio (14.a + 15)	Sólo <b>muy graves</b>	– (cesación definitiva). Sólo el Consejo de Ministros (47.1).
Suspensión de funciones (14.b + 16)	<b>Graves o muy graves</b>	Por muy grave: <b>mínimo 3 años, máximo 6 años</b> . Por grave: <b>máximo 3 años</b> (sin mínimo). Si la suspensión firme no excede del periodo de suspensión provisional ya cumplido, no comporta pérdida del puesto.
Traslado con cambio de residencia (14.c + 16)	<b>Graves o muy graves</b>	Imposibilidad de obtener nuevo destino en la localidad de origen durante <b>3 años</b> (muy grave) o <b>1 año</b> (grave), computados desde el traslado.
Apercibimiento (14.e + 17)	Sólo <b>leves</b>	– (sin cuantificación).

### MATIZ

El catálogo del 14 RD 33/1986 está incompleto frente al 96.1 TREBEP. El RD 33/1986 enumera cuatro sanciones operativas (separación, suspensión, traslado con cambio de residencia, apercibimiento; la d) multa está derogada). El TREBEP añade el **demérito** (penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria), permite el **traslado forzoso sin cambio de localidad** y la cláusula de apertura «**cualquier otra por ley**». Para la AGE, las sanciones del TREBEP se aplican directamente en estas figuras nuevas.

**RECUERDA**

**Suspensión firme — límites del 16 RD 33/1986.** Por **muy grave**: 3 años mínimo, 6 años máximo. Por **grave**: 3 años máximo (sin mínimo fijo). El máximo de 6 años coincide con el del **96.1.c TREBEP**. Si la suspensión firme no excede del período ya cumplido en suspensión provisional, no se pierde necesariamente el puesto.

**RECUERDA**

**Traslado con cambio de residencia — bloqueo de retorno.** Por **muy grave**: imposibilidad de obtener nuevo destino en la localidad de origen durante **3 años**. Por **grave**: **1 año**. El plazo se computa desde el momento en que se efectuó el traslado, no desde la firmeza de la sanción.

**Artículo 17 RD 33/1986 · Faltas leves: solo apercibimiento**

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en los apartados d) o e) del artículo 14.

Como el apartado d) del art. 14 (multa) está **derogado**, las faltas leves del personal funcionario de la AGE sólo pueden corregirse con la sanción del apartado e): **apercibimiento**.

## 4. Prescripción de las faltas y sanciones (art. 97 TREBEP frente a arts. 20-21 RD 33/1986)

El art. 97 TREBEP regula la **prescripción** de las faltas y sanciones disciplinarias con plazos uniformes para todo el sector público. Como norma básica posterior, sus plazos **prevalecen** sobre los del art. 20 RD 33/1986 (faltas) y 21 RD 33/1986 (sanciones), cuyos plazos quedan superados en lo que contradigan al TREBEP. La regla complementaria del 20.2 RD 33/1986 sobre **interrupción y reanudación del plazo** por paralización del expediente más de seis meses sigue siendo aplicable, por no contradecir al TREBEP.

**Artículo 97 TREBEP · Prescripción de las faltas y sanciones**

1. 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.
2. 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.

Tipo	Prescripción de la falta (art. 97 TREBEP)	Prescripción de la sanción (art. 97 TREBEP)	Cómputo (art. 97.2 TREBEP + 20.2 RD 33/1986)
Muy grave	<b>3 años</b>	<b>3 años</b>	Faltas: desde la comisión (cese si continuada). Sanciones: desde la firmeza. Interrupción por incoación; reanudación si el expediente se paraliza > 6 meses por causa no imputable al inculpa-do (20.2 RD 33/1986).
Grave	<b>2 años</b>	<b>2 años</b>	Idem.
Leve	<b>6 meses</b>	<b>1 año</b>	Idem. <b>Asimetría: la sanción prescribe más tarde que la falta.</b>

**MATIZ**

**Plazos del 97 TREBEP, no los del 20-21 RD 33/1986.** El RD 33/1986 fijaba originalmente: faltas muy graves 6 años / graves 2 años / leves 1 mes; sanciones muy graves 6 años / graves 2 años / leves 1 mes. El **art. 97 TREBEP** prevalece como norma básica posterior y reduce: muy graves a **3 años**, leves a **6 meses** (faltas) o **1 año** (sanciones). Aplicar los plazos del RD 33/1986 contradichos por el TREBEP es error frecuente.

**MATIZ**

**Asimetría 97 TREBEP en faltas y sanciones leves.** La falta leve prescribe a los **6 meses**, pero la sanción ya impuesta por falta leve prescribe al **año**. Es **más fácil que se extinga el derecho a sancionar (6 meses) que el derecho a ejecutar la sanción ya impuesta (1 año)**. Para muy graves y graves, los plazos coinciden (3-3 y 2-2).

**RECUERDA**

**Cómputo del 97.2 TREBEP + interrupción del 20.2 RD 33/1986.** Faltas: el plazo arranca desde la **comisión** (o desde el **cese** si es falta continuada). Sanciones: desde la **firmeza** de la resolución sancionadora. Interrupción por **incoación** del procedimiento. **Reanudación** si el expediente se paraliza más de **6 meses** por causa **no imputable** al funcionario.

## 5. Extinción de la responsabilidad disciplinaria (arts. 19, 11 y 22 RD 33/1986)

Más allá de la prescripción, el RD 33/1986 enumera las causas de **extinción** de la responsabilidad disciplinaria y articula dos reglas conexas: la imposibilidad de exigir

responsabilidad por hechos posteriores a la pérdida de la condición funcional (art. 11) y el régimen de los **indultos** de sanciones disciplinarias (art. 22).

### Artículo 19 RD 33/1986 · Causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.
2. Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de la condición de funcionario del inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al funcionario inculpado.

El **19.1** enumera las causas de extinción: cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción (de la falta o de la sanción), indulto y amnistía. El **19.2** disciplina el supuesto de **pérdida de la condición de funcionario durante el procedimiento**: extinción por declaración expresa, archivo de actuaciones (salvo continuación a instancia de parte interesada) y levantamiento automático de las medidas provisionales adoptadas. La extinción del procedimiento disciplinario no perjudica la responsabilidad civil o penal por los mismos hechos.

### Artículo 11 RD 33/1986 · Efectos postcese

1. No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de funcionario.
2. La pérdida de la condición de funcionario no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquélla.

## Artículo 22 RD 33/1986 · Indulto de sanciones disciplinarias

La amplitud y efectos de los indultos de sanciones disciplinarias se regularán por las disposiciones que los concedan.

El **art. 11** delimita el ámbito temporal de la responsabilidad disciplinaria: sólo cabe exigirla por actos cometidos mientras se ostentaba la condición funcional; los actos posteriores quedan fuera del régimen disciplinario, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal por los hechos cometidos en su día. El **art. 22** remite la **amplitud y efectos** de los indultos de sanciones disciplinarias a las propias disposiciones que los concedan, en régimen distinto al indulto penal general.

### RECUERDA

**Cinco causas de extinción del 19.1 RD 33/1986. Cumplimiento de la sanción · Muerte del funcionario · Prescripción (de la falta o de la sanción) · Indulto · Amnistía.** La pérdida de la condición de funcionario durante el procedimiento extingue la tramitación con archivo (19.2), sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal.

## 6. Estructura del procedimiento disciplinario (art. 98.1-2 TREBEP + art. 18 RD 33/1986) y la suspensión provisional como medida cautelar (art. 98.3-4 TREBEP + art. 33 RD 33/1986)

El art. 98 TREBEP establece los principios del procedimiento disciplinario y articula la **suspensión provisional** como medida cautelar. La regla de partida del 98.1 distingue dos vías: **procedimiento previamente establecido** para faltas muy graves o graves y **procedimiento sumario** con audiencia para faltas leves. El 98.2 fija los principios estructurales (eficacia, celeridad, economía procesal y respeto a las garantías de defensa), con la regla central de la **separación entre fase instructora y sancionadora**. Los apartados

98.3 y 98.4 disciplinan la suspensión provisional como medida cautelar, con su régimen económico y los efectos al elevarla o no a definitiva.

### **Artículo 98 TREBEP · Procedimiento disciplinario y medidas provisionales**

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

#### **Artículo 18 RD 33/1986 · Procedimiento ordinario y procedimiento sumario**

1. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el título II del presente Reglamento.
2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

El **art. 98.1 TREBEP** combinado con el **art. 18 RD 33/1986** delimita dos tipos de procedimiento: **ordinario** (con expediente instruido conforme al Título II del RD 33/1986) para faltas graves o muy graves, y **sumario** para faltas leves —no se requiere expediente, pero el **trámite de audiencia** al inculpado es preceptivo en todo caso—.

El **art. 98.2 TREBEP** consagra el **principio de separación instructor/sancionador**: la fase instructora la tramita un órgano (el instructor) y la fase sancionadora la decide otro (el órgano competente para imponer la sanción, art. 47 RD 33/1986). El instructor formula la **propuesta de resolución** quien decide la sanción es siempre un órgano distinto. La separación es garantía estructural y su incumplimiento vicia el procedimiento.

El **art. 98.3 TREBEP** y el **art. 33 RD 33/1986** regulan la **suspensión provisional** como medida cautelar:

- **Plazo máximo: 6 meses** salvo paralización del procedimiento **imputable al interesado** —entonces el plazo puede extenderse—.
- **Suspensión durante procedimiento judicial**: cabe acordarla mientras dure la **prisión provisional** u otras medidas judiciales que impidan el desempeño del puesto. Si **excede de 6 meses** por causa judicial, **no supone pérdida del puesto de trabajo**.
- **Régimen económico**: el funcionario suspenso provisional **percibe las retribuciones básicas** (sueldo base y trienios) y, en su caso, las **prestaciones familiares por hijo a cargo**. **No percibe** las retribuciones complementarias.

### Artículo 33 RD 33/1986 · Medidas provisionales y suspensión preventiva

1. Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.
2. La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.
3. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

El **98.4 TREBEP** disciplina la **liquidación** de la suspensión provisional al final del procedimiento:

- Si la suspensión provisional **se eleva a definitiva**: el funcionario **devuelve** lo percibido durante la provisional (las retribuciones básicas y prestaciones familiares cobradas, dado que la suspensión firme implica no derecho a percepción retributiva por ese tiempo).
- Si la suspensión provisional **no llega a convertirse en sanción definitiva**: la Administración **restituye** la diferencia entre lo percibido y lo que habría correspondido con plenitud de derechos.
- El **tiempo de permanencia** en suspensión provisional **es de abono** para el cumplimiento de la suspensión firme.
- Cuando la suspensión **no sea declarada firme**, el tiempo se computa como **servicio activo** con reconocimiento de derechos económicos y demás procedentes desde la fecha de suspensión + reincorporación inmediata al puesto de trabajo.

#### **MATIZ**

**Separación instructora/sancionadora del 98.2 TREBEP.** El instructor formula la **propuesta de resolución** quien impone la sanción es **siempre un órgano distinto**. La confusión entre ambos vicia el procedimiento. La separación opera con independencia de la entidad o jerarquía del órgano sancionador.

#### **MATIZ**

**Plazo de la suspensión provisional: 6 meses (regla general) y excepciones.**  
Regla general: **6 meses máximo** desde la incoación. Excepción 1: **paralización imputable al interesado** prolonga el plazo. Excepción 2 (suspensión durante procedimiento judicial): se mantiene mientras dure la prisión provisional u otra medida judicial; si excede de 6 meses por esta causa, **no se pierde el puesto** — la suspensión judicial larga no priva del puesto, sólo del desempeño efectivo—.

**RECUERDA**

**Liquidación de la suspensión provisional (98.4).** Eleva a definitiva → **devolución** de lo percibido en provisional. No se eleva → **restitución** de la diferencia con plenitud de derechos. **Abono** del tiempo provisional al cumplimiento de la firme. No firme → cómputo como **servicio activo** + reincorporación inmediata al puesto.

## 7. Iniciación del procedimiento: información reservada, incoación, instructor y abstención (arts. 23, 27-32 RD 33/1986)

La fase de iniciación abarca la actuación previa de **información reservada** (art. 28 RD 33/1986), el **acuerdo de incoación** del procedimiento (arts. 27 y 29), la **designación de instructor** (y eventualmente secretario, art. 30), la **notificación** al inculpado del nombramiento (art. 31) y las garantías de **abstención y recusación** del instructor y del secretario (art. 32). El art. 23 fija la regla de coordinación con el orden penal: en su redacción original, la regla general era la continuación del expediente y la excepción la suspensión obligatoria para los delitos de los Títulos II y VII del Libro II CP de 1973. Esa regla del Reglamento queda **desplazada** por el art. 94.3 TREBEP, norma básica posterior que impone la suspensión ante indicios fundados de criminalidad sin distinción de tipo delictivo.

### Artículo 23 RD 33/1986 · Coordinación con la jurisdicción penal

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta su resolución e imposición de la sanción si procediera.

No obstante, cuándo se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos de los delitos cometidos por los funcionarios públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las Leyes y de los delitos de los funcionarios públicos, en el ejercicio de sus cargos, tipificados en los títulos II y VII del Libro segundo del Código Penal, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.

### **MATIZ**

**Desfase art. 23 RD 33/1986 ↔ art. 94.3 TREBEP.** El art. 23 RD 33/1986 sigue figurando en el BOE consolidado con su redacción original —regla general de continuación del expediente, excepción de suspensión obligatoria sólo para delitos de los Títulos II y VII del Libro II del CP de 1973—. Esa regla está **desplazada** por el **art. 94.3 TREBEP**, norma básica posterior: ante **indicios fundados de criminalidad** apreciados en la instrucción, **se suspende la tramitación** del expediente disciplinario y se comunica al Ministerio Fiscal, sin distinción del tipo de delito. La distinción Título II/VII del Libro II CP del art. 23 carece hoy de operatividad —además, los Títulos referidos son del Código Penal de 1973, derogado por el CP 1995—.

### **Artículo 27 RD 33/1986 · Iniciación siempre de oficio**

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

El art. 27 fija dos reglas: (i) la **iniciación es siempre de oficio** —el procedimiento disciplinario no puede iniciarse a instancia del propio inculpado ni de terceros con efecto vinculante—, con cuatro modalidades de origen (propia iniciativa, orden superior, moción razonada de subordinados o denuncia); (ii) si la iniciación deriva de **denuncia**, el acuerdo de incoación se comunica al denunciante. La denuncia, sin embargo, **no obliga** a incoar: el órgano competente decide.

### Artículo 28 RD 33/1986 · Información reservada previa

El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

El art. 28 abre la posibilidad de una **información reservada** previa al acuerdo de incoación. Es una actuación administrativa **preliminar e informal**, distinta del expediente disciplinario, destinada a verificar si los hechos denunciados tienen entidad suficiente para abrir expediente. **No genera** los derechos de defensa propios del expediente y no se notifica al interesado.

### Artículo 29 RD 33/1986 · Competencia para ordenar la incoación

1. Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario, el Subsecretario del Departamento en que esté destinado el funcionario, en todo caso. Asimismo, podrán acordar dicha incoación los Directores generales respecto del personal dependiente de su Dirección General y los Delegados del Gobierno o Gobernadores Civiles, respecto de los funcionarios destinados en su correspondiente ámbito territorial.
2. La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del Jefe del centro o dependencia en que preste servicio el funcionario.

El art. 29 distribuye la **competencia para incoar**: en todo caso el **Subsecretario del Departamento** en que esté destinado el funcionario; concurrentemente, los **Directores Generales** respecto del personal dependiente de su Dirección General y los **Delegados**

**del Gobierno o Gobernadores Civiles** (sobre el desfase ley/realidad de los Gobernadores civiles, vid. sub-sección 13 del Ep. 1 BOE) respecto de los funcionarios destinados en su correspondiente ámbito territorial. La incoación puede ser de oficio o a propuesta del Jefe del centro o dependencia.

#### **Artículo 30 RD 33/1986 · Designación de instructor y secretario**

En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor, que deberá ser un funcionario público perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado, de los establecidos en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. En el caso de que dependa de otro Departamento, se requerirá la previa autorización del Subsecretario de éste. Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de Secretario, que en todo caso deberá tener la condición de funcionario.

#### **Artículo 31 RD 33/1986 · Notificación de la incoación y del nombramiento**

La incoación del procedimiento con el nombramiento del Instructor y Secretario, se notificará al funcionario sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos.

El art. 31 articula la garantía de **publicidad inicial** del expediente: la incoación, con la identificación nominal del instructor y, en su caso, del secretario, se notifica al funcionario inculpado y a los propios designados. La notificación al inculpado es **presupuesto del ejercicio de la recusación** del art. 32: sin notificación previa, el inculpado no puede conocer la identidad de quienes tramitarán el expediente. La notificación a los designados es **presupuesto del deber de abstención** del 32.

## Artículo 32 RD 33/1986 · Abstención y recusación del instructor y del secretario

1. Serán de aplicación al Instructor y al Secretario las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 20 y 21 de la Ley de Procedimiento Administrativo.
2. El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quiénes son el Instructor y el Secretario.
3. La abstención y la recusación se plantearán ante la Autoridad que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días.

El **art. 30** fija dos reglas sobre el instructor: (i) debe ser **funcionario público** perteneciente a un **cuerpo o escala de igual o superior grupo** al del inculpado —regla material que protege la posición jerárquica del instructor frente al investigado—; (ii) si el instructor depende de un Departamento distinto, se requiere **autorización previa** del Subsecretario de ese Departamento. El **secretario** es facultativo —sólo cuando la complejidad o trascendencia lo exijan—; si se nombra, debe ser funcionario.

El **art. 32** somete instructor y secretario al régimen de **abstención y recusación**. La cita literal remite a los arts. 20 y 21 de la antigua Ley de Procedimiento Administrativo (LPA 1958), sustituidos hoy materialmente por los **arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015 LRJSP**. La recusación cabe desde que el interesado conoce la identidad del instructor y secretario; se resuelve por la **Autoridad que acordó el nombramiento** en el **término de 3 días**.

### MATIZ

**El instructor debe ser de grupo igual o superior (30 RD 33/1986)**. No basta con ser funcionario: el instructor debe pertenecer a cuerpo o escala de **igual o superior grupo** al del inculpado. La pertenencia a grupo inferior viciaría el nombramiento. La regla protege la posición del instructor frente al investigado y el carácter contradictorio del procedimiento.

**RECUERDA**

**Plazo de abstención/recusación: 3 días (32.3 RD 33/1986).** Plazo brevísimo de resolución. La recusación no suspende automáticamente el procedimiento mientras se resuelve. Las normas de abstención y recusación remitidas son hoy las de los arts. 23 y 24 de la **Ley 40/2015 LRJSP**, no las arts. 20-21 de la antigua LPA 1958 que cita el RD literalmente.

## 8. Instrucción: pliego de cargos, prueba y propuesta de resolución (arts. 34-44 RD 33/1986)

La fase de instrucción comprende la **apertura de diligencias** y declaración del inculpado (art. 34), la formulación del **pliego de cargos** (art. 35), la **contestación** del inculpado (art. 36), la **práctica de pruebas** (arts. 37-40), la **vista del expediente** (art. 41), la **propuesta de resolución** del instructor (arts. 42-43) y la **remisión** del expediente al órgano competente para resolver (art. 44). Cada trámite tiene su plazo propio, y cada uno garantiza al inculpado un derecho específico de defensa.

### Artículo 34 RD 33/1986 · Apertura de diligencias y deber de colaboración

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.
2. El Instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

Todos los Organismos y dependencias de la Administración están obligados a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los

medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

El art. 34 abre la fase de instrucción con tres reglas: (i) el instructor tiene la **dirección material** del expediente —ordena cuantas diligencias sean adecuadas para esclarecer los hechos y determinar las responsabilidades—; (ii) como **primeras actuaciones**, debe recibir declaración al presunto inculpado y evacuar las diligencias derivadas de la comunicación o denuncia que motivó la incoación; (iii) toda la Administración queda obligada por un **deber de colaboración** con el instructor —antecedentes, informes y medios personales y materiales—. La declaración del inculpado como primera diligencia es presupuesto del derecho de defensa: antes del pliego de cargos, el inculpado ya tiene oportunidad de ser oído.

#### Artículo 35 RD 33/1986 · Pliego de cargos: contenido y plazo

1. A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 del presente Reglamento. El Instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.
2. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al funcionario.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o

levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

El **pliego de cargos** es el acto cardinal de la fase de instrucción. Plazo: **1 mes desde la incoación**, ampliable por causas justificadas a solicitud del instructor. Contenido: hechos imputados + falta presuntamente cometida + sanciones aplicables de acuerdo con el art. 14 RD 33/1986. Forma: **claro y preciso, en párrafos separados y numerados** por cada hecho imputado. Junto al pliego, el instructor debe proponer el **mantenimiento o levantamiento** de la suspensión provisional adoptada.

#### **Artículo 36 RD 33/1986 · Contestación del inculpado y solicitud de pruebas**

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

#### **Artículo 37 RD 33/1986 · Práctica de pruebas**

1. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.
2. El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución queda recurso del inculpado.

El **plazo de contestación** al pliego es de **10 días**. En ese mismo trámite el inculpado debe **solicitar las pruebas** que estime necesarias para su defensa: si no lo hace en ese momento, no puede hacerlo en uno posterior. El instructor dispone de **1 mes** para la

práctica de pruebas (art. 37.1) y puede denegar las que considere innecesarias **motivando** la denegación (art. 37.2); contra la denegación **no cabe recurso** del inculpado dentro del expediente. La intervención del instructor en la práctica de cada prueba es **esencial** y no puede ser suplida por el secretario (art. 40).

#### **Artículo 41 RD 33/1986 · Vista del expediente al inculpado**

Cumplimentadas las diligencias previstas en el presente título se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando éste así lo solicite.

#### **Artículo 42 RD 33/1986 · Propuesta de resolución del instructor**

El Instructor formulará dentro de los diez días siguientes la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del funcionario así como la sanción a imponer.

#### **Artículo 43 RD 33/1986 · Audiencia sobre la propuesta de resolución**

La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el Instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

#### **Artículo 44 RD 33/1986 · Remisión del expediente al órgano competente**

Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado

la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al Instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

El art. 44 cierra la fase de instrucción: tras la audiencia del art. 43 —o transcurrido su plazo sin alegaciones— el instructor remite **con carácter inmediato el expediente completo** al órgano que acordó la incoación (art. 29), que a su vez lo eleva al **órgano competente para resolver** (art. 47). La fase instructora termina aquí; lo que viene a continuación es la fase decisoria, encomendada a órgano distinto en garantía del principio de **separación instructor/sancionador** del art. 98.2 TREBEP.

#### **MATIZ**

**Dos trámites de alegaciones distintos en la fase de instrucción. Primero:** vista del expediente con **10 días** para alegar (art. 41), **antes** de que el instructor formule la propuesta de resolución. **Segundo:** audiencia sobre la propuesta de resolución con otros **10 días** para alegar ante el instructor (art. 43), **después** de notificada la propuesta. Son trámites sucesivos e independientes, no uno solo.

#### **RECUERDA**

**Plazos del procedimiento ordinario del RD 33/1986.** **1 mes** para formular el pliego de cargos desde la incoación (art. 35.1, ampliable). **10 días** para contestar el pliego y solicitar pruebas (art. 36). **1 mes** para practicar las pruebas (art. 37.1). **10 días** de vista del expediente al inculpado (art. 41). **10 días** del instructor para formular la propuesta de resolución (art. 42). **10 días** de audiencia sobre la propuesta (art. 43). Al órgano competente le corresponden **10 días** para resolver (art. 45.1, salvo separación del servicio).

## 9. Terminación: órganos competentes, resolución, ejecución y registro de sanciones (arts. 45-51 RD 33/1986)

La fase de terminación comprende la **resolución** que pone fin al procedimiento (art. 45), la eventual **devolución del expediente al instructor** para diligencias imprescindibles (art. 46), la **distribución de competencias** sancionadoras (art. 47), el **contenido y notificación** de la resolución (art. 48), la **ejecución** de la sanción (art. 49), las reglas de **inejecución y suspensión** (art. 50) y el **registro y cancelación** de las sanciones impuestas (art. 51).

### Artículo 45 RD 33/1986 · Resolución que pone fin al procedimiento

1. La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días, salvo en caso de separación del servicio, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.
2. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

La resolución debe adoptarse en el **plazo de 10 días** desde la remisión, **salvo en caso de separación del servicio** —que requiere acuerdo del Consejo de Ministros con su tramitación específica—. La resolución debe ser **motivada** y no puede **aceptar hechos distintos** de los del pliego de cargos y de la propuesta de resolución, sin perjuicio de **distinta valoración jurídica** —puede cambiar la calificación de los mismos hechos pero no introducir hechos nuevos—.

**MATIZ**

La resolución no puede introducir hechos nuevos (45.2). La resolución final puede cambiar la calificación jurídica de los hechos del pliego de cargos y de la propuesta —p. ej., calificar como falta grave lo que el instructor consideró muy grave—, pero **no puede aceptar hechos distintos**. Introducir hechos nuevos vicia la resolución por indefensión: el inculpado no ha podido defenderse de unos hechos que no figuraban ni en el pliego ni en la propuesta.

**Artículo 46 RD 33/1986 · Devolución del expediente para diligencias imprescindibles**

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al funcionario inculpado, a fin de que el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

El art. 46 abre una **vía de retorno excepcional** entre la fase decisoria y la instructora: el órgano competente para sancionar puede **devolver el expediente** al instructor para la práctica de diligencias **imprescindibles** para resolver. La nota cardinal: las diligencias deben ser **imprescindibles**, no meramente convenientes. La devolución activa una nueva **vista al inculpado** —10 días— sobre lo actuado en la reapertura, antes de remitir nuevamente el expediente al órgano competente. La garantía de contradicción se reanuda sobre el material probatorio sobrevenido.

**Artículo 47 RD 33/1986 · Órganos competentes para imponer las sanciones**

Serán órganos competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias:

1. El Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de la Presidencia, quien con carácter previo oirá a la Comisión Superior de Personal, para imponer la separación del servicio.
2. Los Ministros y Secretarios de Estado del Departamento en el que esté destinado el funcionario, o los Subsecretarios por delegación de éstos, para imponer las sanciones de los apartados b) y c) del artículo 14. Si la sanción se impone por la comisión de las faltas en materia de incompatibilidades previstas en el artículo 6, apartado h) y artículo 7, apartado k), en relación con las actividades desarrolladas en diferentes Ministerios la competencia corresponderá al Ministro de la Presidencia.
3. El Subsecretario del Departamento, en todo caso, los Directores generales respecto del personal dependiente de su Dirección General y los Delegados del Gobierno y los Gobernadores civiles respecto a los funcionarios destinados en su correspondiente ámbito territorial, para la imposición de las sanciones de los apartados d) y e) del artículo 14.

Sanción	Órgano competente para imponerla
Separación del servicio (14.a)	<b>Consejo de Ministros</b> , a propuesta del Ministro de la Presidencia, oída previamente la <b>Comisión Superior de Personal</b> (47.1).
Suspensión de funciones (14.b) y traslado con cambio de residencia (14.c)	<b>Ministros y Secretarios de Estado</b> del Departamento (o Subsecretarios por delegación). Especialidad: si la falta es por incompatibilidades del <b>6.h</b> –hoy desplazado por el <b>95.2.n TREBEP</b> – o del <b>7.k</b> en actividades de <b>diferentes Ministerios</b> , competencia del <b>Ministro de la Presidencia</b> (47.2).
Apartado d) (derogado: multa) y apartado e) (apercibimiento) del 14	<b>Subsecretario del Departamento</b> (en todo caso), <b>Directores Generales</b> (respecto del personal dependiente de su Dirección General), <b>Delegados del Gobierno</b> y <b>Gobernadores civiles</b> (respecto a su ámbito territorial; sobre el desfase, vid. subsección 13 del Ep. 1 BOE) (47.3).

**MATIZ**

**Separación del servicio: el Consejo de Ministros, no el Ministro.** La sanción más grave la impone el **Consejo de Ministros**, no el Ministro del Departamento. La propuesta la eleva el **Ministro de la Presidencia** (no el del Departamento al que está adscrito el funcionario), y debe oírse previamente a la **Comisión Superior de Personal**. La separación tiene su tramitación específica fuera del plazo general de 10 días del art. 45.

**MATIZ**

«**Ministro de la Presidencia**» del 47.1 y 50: **denominación de 1986.** El RD 33/1986 atribuye al **Ministro de la Presidencia** la propuesta de separación del servicio (47.1) y los acuerdos de inejecución y suspensión temporal de la sanción (50). La denominación se conserva literal en el BOE consolidado, pese a las múltiples reorganizaciones del Departamento de la Presidencia desde 1986. Las funciones se ejercen hoy por el titular del Departamento que las tenga atribuidas en la estructura orgánica vigente del Gobierno —misma lógica que el desfase de los Gobernadores civiles del 17.1 Ley 53/1984—.

**Artículo 48 RD 33/1986 · Contenido y notificación de la resolución**

1. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el funcionario responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

2. Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el funcionario inculcado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.
3. La resolución deberá ser notificada al inculcado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

#### Artículo 49 RD 33/1986 · Ejecución de la sanción

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

#### Artículo 50 RD 33/1986 · Inejecución y suspensión temporal

El Ministro de la Presidencia podrá acordar la inejecución de la sanción, y el órgano competente para resolver podrá acordar su suspensión temporal por tiempo inferior al de su prescripción.

Si la sanción fuera de separación del servicio, el acuerdo de su inejecución o suspensión corresponderá al Consejo de Ministros.

Ambos acuerdos deberán adoptarse de oficio, o a instancia del interesado, siempre que mediare causa fundada para ello.

El art. 49 fija un **plazo máximo de ejecución de 1 mes** desde la firmeza de la resolución, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en la propia resolución. El art. 50 permite la **inejecución** de la sanción al Ministro de la Presidencia, y la **suspensión temporal** por el órgano competente para resolver, por tiempo inferior al de su prescripción. Si la sanción es de separación del servicio, ambos acuerdos los toma el **Consejo de**

**Ministros.** Inejecución y suspensión se acuerdan de oficio o a instancia del interesado, siempre que medie causa fundada.

### Artículo 51 RD 33/1986 · Registro y cancelación de las sanciones

Las sanciones disciplinarias que se impongan a los funcionarios se anotarán en el Registro Central de Personal, con indicación de las faltas que los motivaron.

La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado en la forma prevista en el número 2 del artículo 93 de la Ley de Funcionarios, de 7 de febrero de 1964. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Las sanciones disciplinarias impuestas a los funcionarios se **anotan en el Registro Central de Personal**, con indicación de las faltas que las motivaron. El art. 51 remite, para la **cancelación**, al art. 93.2 de la **Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964** (Decreto 315/1964); en defecto de desarrollo del TREBEP en este punto, la remisión sigue operando. El régimen de **cancelación** opera tanto si se cancela efectivamente como si **hubiera podido serlo**: en ningún caso se computan a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

#### **MATIZ**

**Cancelación efectiva o cancelable (51 RD 33/1986).** No es necesario que el funcionario haya **solicitado** la cancelación: las sanciones que **hubieran podido cancelarse** —aunque no se haya pedido— **no computan** a efectos de reincidencia. La regla protege al funcionario de la inercia administrativa: la mera procedencia objetiva de la cancelación basta para neutralizar el efecto reincidencia.

**RECUERDA**

**Cancelación ≠ prescripción.** La **prescripción** extingue el derecho a sancionar (la falta) o a ejecutar la sanción ya impuesta. La **cancelación** del 51 RD 33/1986 borra la anotación del Registro Central de Personal una vez cumplida la sanción, evitando que la sanción cumplida compute como antecedente. Son dos instituciones autónomas con efectos distintos: la prescripción opera **antes** de la sanción firme o de su ejecución; la cancelación **después** del cumplimiento.

## TRES FORMAS DE EMPEZAR

La app Persevera complementa este temario con las herramientas para estudiarlo:

tests · flashcards con repaso espaciado · supuestos  
simulacros · mindmaps · tutor IA · planificador

Suscripción mensual sin permanencia. Cancelas cuando quieras desde la app.



**WEB**

[perseveraoposiciones.com](https://perseveraoposiciones.com)



**IOS**

iPhone / iPad



**ANDROID**

Google Play