

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

INGRESO LIBRE · EDICIÓN 2026

perseveraoposiciones.com

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Cada año, mucha gente perfectamente capaz de aprobar una oposición no llega a intentarlo en serio. Y casi nunca es por falta de cabeza: es por la vida. El trabajo que te deja sin fuerzas justo cuando ibas a ponerte, las cargas familiares, no saber bien por dónde empezar o, simplemente, no poder dedicarle el día entero ni pagar una buena academia. Cosas que poco tienen que ver con lo que uno valdría sentado delante del examen.

Persevera nace de ahí: de la idea de que opositar debería depender de que estudies, y de nada más.

Prepararse bien no debería depender de cosas ajenas a tu esfuerzo. Hay muchísima gente que sacaría la plaza por su cuenta si tuviera las herramientas adecuadas a mano. El problema es que casi siempre se ven solo dos caminos: una academia, con sus horarios y su ritmo, o hacerlo del todo en solitario, sin nada ni nadie que te guíe. Persevera quiere ser un tercer camino: la libertad de ir por tu cuenta, pero con herramientas de verdad para hacerlo en serio.

Ese tercer camino empieza por lo esencial: el temario, completo y gratuito, sin registrarte. Descárgalo, guárdalo, imprímelo, compártelo con quien quieras: es tuyo, sin compromisos y para siempre.

Y las herramientas de verdad están en nuestra app. Porque, como quienes hemos pasado por ahí, sabemos que tener el temario es solo el principio: en la app el temario cobra vida, con tests para ponerte a prueba, fichas de repaso, esquemas y un seguimiento que te muestra por dónde vas y dónde flojeas. Todo pensado para exprimir cada hora de estudio. Y da lo mismo cómo te prepares: por tu cuenta o como refuerzo de una academia, aquí siempre tienes con qué practicar más.

Opositar es, sobre todo, perseverar: madrugones, días en que no entra nada, semanas en que dudas de si merece la pena. Y es en esa parte —la de aguantar— donde queremos estar a tu lado, dándote las herramientas que a nosotros nos habrían hecho el camino más fácil.

— *El equipo de Persevera*

ÍNDICE

Epígrafe 1 — Las incompatibilidades	5
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)	22
8. Procedimiento de autorización del segundo puesto y opción ante incompatibilidad sobrevenida (arts. 9.º y 10 Ley 53/1984)	26
9. La prohibición general de actividades privadas (art. 11 Ley 53/1984) y las cuatro prohibiciones absolutas (art. 12.1)	28
10. Reglas de jornada conjunta (art. 13), procedimiento de reconocimiento (art. 14) y deber de discreción (art. 15)	33
11. El factor de incompatibilidad y la excepción del 30 % (art. 16 Ley 53/1984)	35
12. Las actividades exceptuadas del régimen de incompatibilidades (art. 19 Ley 53/1984)	38
13. Disposiciones organizativas y registrales (arts. 17 y 18) y régimen sancionador conexo (art. 20)	41
Epígrafe 2 — Régimen disciplinario: faltas, sanciones y procedimiento	46

1. Responsabilidad disciplinaria y principios de la potestad disciplinaria (arts. 93 y 94 TREBEP)	46
2. Las faltas: muy graves del 95.2 TREBEP, graves del art. 7 RD 33/1986 y leves del art. 8 RD 33/1986	50
3. Las sanciones (art. 96 TREBEP) y las reglas de aplicación (arts. 14-17 RD 33/1986)	56
4. Prescripción de las faltas y sanciones (art. 97 TREBEP frente a arts. 20-21 RD 33/1986)	60
5. Extinción de la responsabilidad disciplinaria (arts. 19, 11 y 22 RD 33/1986)	62
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)	64
7. Iniciación del procedimiento: información reservada, incoación, instructor y abstención (arts. 23, 27-32 RD 33/1986)	69
8. Instrucción: pliego de cargos, prueba y propuesta de resolución (arts. 34-44 RD 33/1986)	73
9. Terminación: órganos competentes, resolución, ejecución y registro de sanciones (arts. 45-51 RD 33/1986)	78

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.^a 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.^a CE · Competencia exclusiva del Estado en bases del régimen jurídico y estatutario

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

18.^a 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.^a 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.^a CE es el título competencial (la base del régimen estatutario es Estado, garantizando «tratamiento común» a los administrados). Sin el 149.1.18.^a, 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) ≠ 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.

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—.

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.ª)	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.ª TREBEP)	+50 %
---------	---	-------

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.

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** recaer 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 parti-

cipación 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—.

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».

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 calificadores 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 75 horas al año . 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 retribuido .
f)	Producción y creación literaria, artística, científica y técnica + publicaciones derivadas	Siempre que no se originen 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 « ocasional » es decisiva–.
h)	Colaboración y asistencia ocasional a Congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional	Igualmente la nota de « ocasional » 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.

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 reco-

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 **indujeren 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

«**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.

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

Umbrales cuantitativos 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 funcionarial. 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 muy graves	– (cesación definitiva). Sólo el Consejo de Ministros (47.1).
Suspensión de funciones (14.b + 16)	Graves o muy graves	Por muy grave: mínimo 3 años , máximo 6 años . Por grave: máximo 3 años (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)	Graves o muy graves	Imposibilidad de obtener nuevo destino en la localidad de origen durante 3 años (muy grave) o 1 año (grave), computados desde el traslado.
Apercibimiento (14.e + 17)	Sólo leves	– (sin cuantificación).

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 san- ción (art. 97 TREBEP)	Cómputo (art. 97.2 TREBEP + 20.2 RD 33/1986)
Muy grave	3 años	3 años	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	2 años	2 años	Idem.
Leve	6 meses	1 año	Idem. Asimetría: la sanción prescribe más tarde que la falta.

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 inculcado, 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 defi-**

nitiva, 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**.*

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 inculcado, 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 inculcado y a los propios designados. La notificación al inculcado es **presupuesto del ejercicio de la recusación** del art. 32: sin notificación previa, el inculcado 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 inculcado —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 inculcado. La pertenencia a grupo inferior viciaría el nombramiento. La regla protege la posición del instructor frente al investigado y el carácter contradictorio del procedimiento.

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 inculcado (art. 34), la formulación del **pliego de cargos** (art. 35), la **contestación** del inculcado (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 inculcado 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.

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)	Consejo de Ministros , a propuesta del Ministro de la Presidencia, oída previamente la Comisión Superior de Personal (47.1).
Suspensión de funciones (14.b) y traslado con cambio de residencia (14.c)	Ministros y Secretarios de Estado del Departamento (o Subsecretarios por delegación). Especialidad: si la falta es por incompatibilidades del 6.h) –hoy desplazado por el 95.2.n TREBEP – o del 7.k) en actividades de diferentes Ministerios , competencia del Ministro de la Presidencia (47.2).

Apartado d) (derogado: multa) y apartado e) (apercibimiento) del 14	Subsecretario del Departamento (en todo caso), Directores Generales (respecto del personal dependiente de su Dirección General), Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles (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.

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* mediere **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.

TU OPOSICIÓN, EN UNA APP

El temario que tienes en las manos cobra vida en la app Persevera, con todo para estudiarlo:

tests · psicotécnicos · flashcards con repaso espaciado · supuestos
cursos · simulacros · mapas mentales · tutor IA · planificador

7 días de prueba · Suscripción sin permanencia: cancelas cuando quieras.

**APP STORE**

para iPhone y iPad

**GOOGLE PLAY**

para Android

**EN LA WEB**app.perseveraoposiciones.com

DEL MISMO EQUIPO



Eroodite — Estudia cualquier cosa con IA

Persevera es para tu oposición. **Eroodite, para todo lo demás:** tu carrera universitaria, otras oposiciones o cualquier material que caiga en tus manos. Sube tus apuntes, PDFs, vídeos de YouTube o fotos y su inteligencia artificial te crea al momento exámenes, fichas de repaso, resúmenes y mapas mentales. Con un tutor con IA que resuelve dudas —hasta las que le haces una foto—, repaso espaciado y modo concentración.

Tus apuntes, listos para estudiar en segundos. Empieza gratis.

**APP STORE**

para iPhone y iPad

**GOOGLE PLAY**

para Android