

La figura del Delegado de Protección de Datos (DPD)

Pieza clave en la nueva regulación

Artículo elaborado por Sara de la Viuda Linares. Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

Desde el 25 de mayo de este año resulta plenamente aplicable [el Reglamento \(UE\) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril](#), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Una de las grandes novedades que introduce este nuevo marco normativo es la figura del delegado de protección de datos que, además, es inédita en el ordenamiento jurídico español.

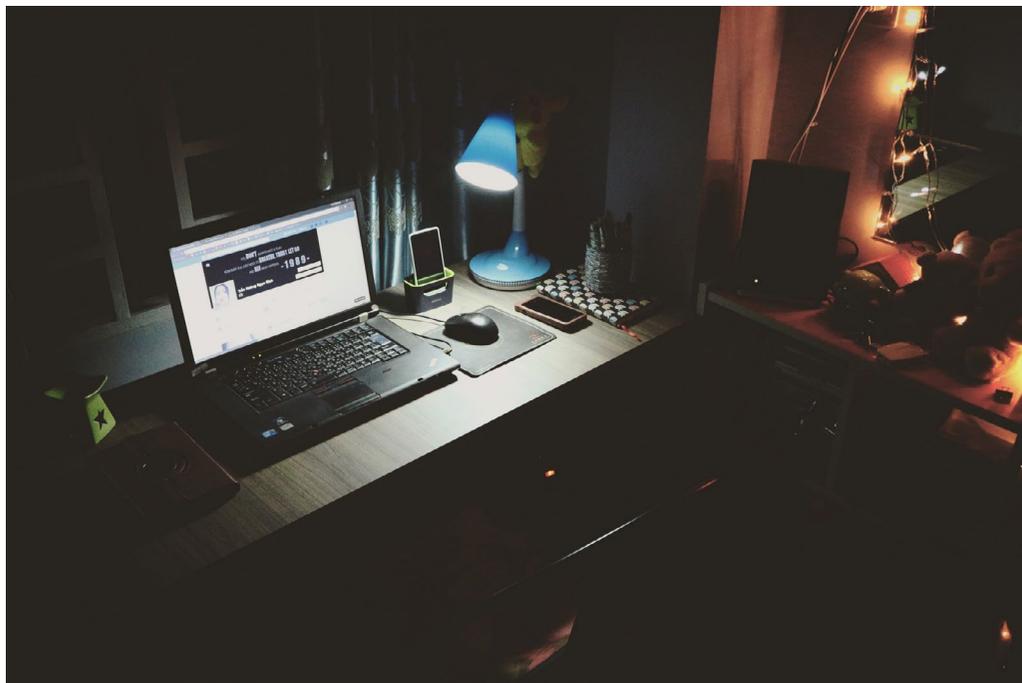
El delegado de protección de datos es una pieza clave en la nueva regulación, en cuanto su presencia en las organizaciones y muy especialmente en las Administraciones Públicas, va a contribuir significativamente a garantizar el nuevo principio sobre el que se asienta la protección de este derecho fundamental, el **principio de responsabilidad proactiva**, principio y filosofía de marcado carácter anglosajón, desconocido para nuestro sistema jurídico, al que los ingleses se refieren con el término **“Accountability”**, un término que no tiene traducción precisa al español y que podríamos entender como “rendición de cuentas”, una predisposición absoluta para asumir la responsabilidad individual. Esto significa que los responsables y encargados del tratamiento deberán de estar en condiciones de demostrar en cada tratamiento de datos de carácter personal, que las medidas técnicas y organizativas que adoptan sirven por un lado, para garantizar el cumplimiento del Reglamento y por otro, para poder demostrar ese cumplimiento. Se trata de abordar la protección de datos desde el diseño y por defecto y para ello el nuevo marco jurídico establece una serie de instrumentos que ayudarán a los responsables y encargados del tratamiento a

realizar esa rendición de cuentas. Entre estos instrumentos destaca la figura del **“Delegado de Protección de Datos”**, cuya presencia será obligatoria en aquellos casos que así determine la normativa, siendo fuera de estos, potestativa aunque altamente recomendable. El **Reglamento exige la presencia del delegado de protección de datos, entre otros**, en el supuesto de que los tratamientos los realicen autoridades u organismos públicos, exceptuando a los tribunales en el ejercicio de su función judicial, que se regirán por una normativa específica. Desde el 25 de mayo las Administraciones Públicas tienen la obligación de incorporar a sus estructuras la figura del delegado de protección de datos.



NOVIEMBRE 2018

El Reglamento General de Protección de Datos no ofrece una definición de esta novedosa figura, pero su Considerando 97 puede orientarnos al disponer que *“Al supervisar la observancia interna del presente Reglamento, el responsable o encargado del tratamiento debe contar con la ayuda de una persona con conocimientos especializados del Derecho y la práctica en materia de protección de datos [...]”*, esta afirmación unida a las funciones atribuidas al delegado en el **artículo 39 del Reglamento**, nos lleva a concluir que se trata de un experto en materia de protección de datos, que en el caso de las Administraciones Públicas, las asesora en la aplicación del Reglamento y demás normativa en la materia, supervisando además su cumplimiento. El delegado ayudará a las Administraciones a orientar toda su actividad al cumplimiento del nuevo marco normativo y al respeto del derecho fundamental a la protección de datos, acompañándolas en la puesta en marcha y aplicación de instrumentos de



rendición de cuentas tales como la configuración y actualización del Registro de Actividades del Tratamiento, la elaboración del análisis de los riesgos inherentes a las actividades de tratamiento que estas realicen o en su caso, asesoramiento y supervisión de posibles evaluaciones de impacto que fuera necesario realizar en aquellos casos en los que fuera probable que un tipo de tratamiento entrañara un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.

Pero las **funciones del delegado** no se limitan a una dimensión interna únicamente con respecto a la organización en la que se integra, sino que tiene también una dimensión externa, con funciones respecto de terceros distintos de la propia Administración Pública a la que asesora. Concretamente, asume **funciones respecto a los ciudadanos**, en cuanto estos podrán ponerse en contacto con él para todas las cuestiones relativas al tratamiento de sus datos personales y al ejercicio de sus derechos. Además ejercerá **funciones respecto a la Agencia Española de Protección de Datos**, actuando como punto de contacto y cooperando con ella, en la medida que se prevé la intervención del delegado en caso de reclamación de los ciudadanos ante la Agencia.

Es importante destacar que el delegado de protección de datos **no es personalmente responsable en caso de incumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos**. Este deja bien claro que son *“el responsable”* y *“el encargado del tratamiento”* quienes están obligados a cumplir. Ellos serán los que adoptarán en cada caso la decisión que corresponda, debiendo justificarla y asumiendo las responsabilidades que de la misma se pudieran derivar.

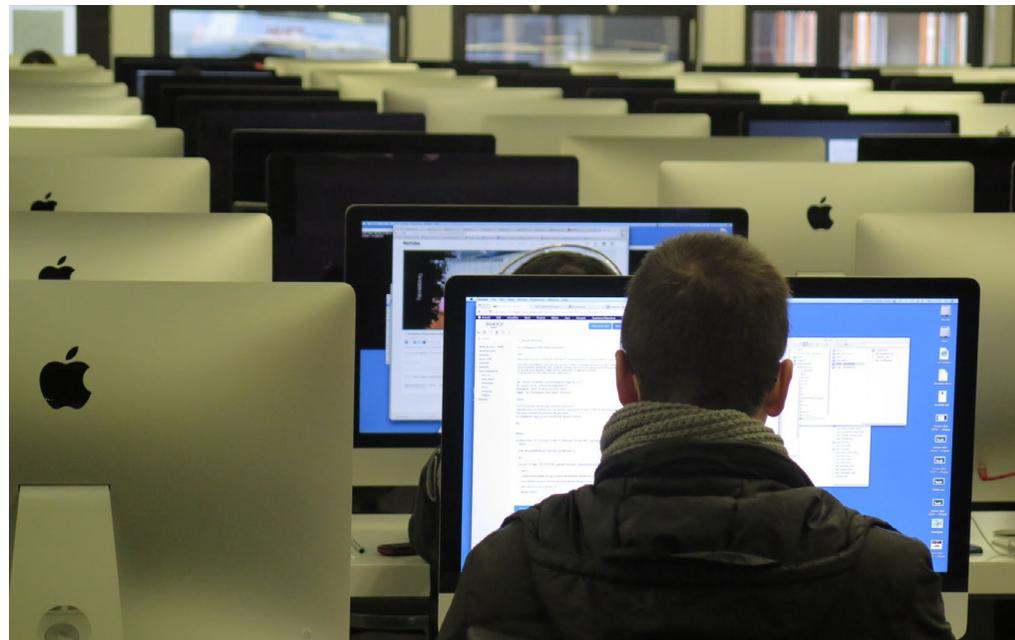
Para un adecuado desempeño de estas funciones, el delegado de protección de datos en el ámbito de las Administraciones Públicas deberá tener, no solo conocimientos especializados en el derecho y la práctica en materia de protección de datos, sino también un amplio conocimiento del derecho administrativo sectorial que regule en cada caso la actividad de la Administración, así como del derecho administrativo en general, siéndole

NOVIEMBRE 2018

exigible también que reúna cualidades personales como la integridad y un elevado nivel de ética profesional. El delegado no podrá recibir instrucción alguna por parte del responsable que deberá en todo momento facilitarle los recursos necesarios, así como el acceso a los datos personales y a las operaciones de tratamiento.

En conclusión, el delegado de protección de datos es la gran oportunidad de las Administraciones Públicas para dar cumplimiento al Reglamento General de Protección de Datos, respetando así este importante derecho fundamental, en muchas ocasiones invisible pero de gran importancia en sí mismo y para hacer eficaces otros derechos fundamentales como el derecho a la intimidad o al honor, el respeto de los mismos pasa ineludiblemente por contar con esta nueva figura que ha llegado para quedarse.

Puedes ampliar la información sobre la presencia del delegado de protección de datos, sus funciones y cualidades en la [ponencia sobre el delegado de protección de datos](#).



NOVIEMBRE 2018

Conoce la regla 10/20/30 para presentaciones

Guy Kawasaki, uno de los mayores especialistas mundiales en el ámbito de las nuevas tecnologías y el *marketing*, ha creado la regla 10/20/30 para realizar presentaciones en Power Point más eficientes y creativas.

Ten en cuenta esta regla a la hora de preparar tus presentaciones, es bastante simple y se resume de la siguiente forma:

Una presentación debe:

- tener 10 diapositivas
- durar no más de 20 minutos
- el tamaño de letra no debe ser inferior a 30

10
DIAPOSITIVAS

20
MINUTOS

30
TAMAÑO
TIPOGRAFÍA



NOVIEMBRE 2018

Si comienzas a usar la regla del 10/20/30, verás cómo tus presentaciones mejoran exponencialmente y cómo tu audiencia agradecerá tu presentación.

Tampoco tomes esta regla demasiado en serio. Quédate con la filosofía general: no abrumes a la audiencia con montones de transparencias, se breve permitiendo a la audiencia que exprese cuáles son sus inquietudes, utiliza tamaño de letras que todo el mundo pueda leer y lo demás adáptalo a las características de cada presentación.

Algunos aspectos que has de tener en cuenta en cualquier presentación:

- Comprueba que el equipo funciona perfectamente. No presuponga que la presentación funcionará correctamente en otro equipo.
- Como norma general no leas la presentación.
- Simplifica el texto utilizando viñetas o frases cortas.

- Utiliza fondos tenues para las diapositivas y emplea fondos similares en toda la presentación.
- Utiliza un contraste alto entre el color del fondo y el color del texto.
- Repite la idea o ideas principales para que quede claro.
- Practica lo que vas a comunicar.
- Establece contacto visual con la audiencia.
- Comprueba la ortografía y la gramática.
- Respeta el tiempo establecido.



eBiblio Castilla y León

Plataforma de lectura y préstamo de libros electrónicos de la Red de Bibliotecas de Castilla y León



eBiblio es un servicio de la Red de Bibliotecas de Castilla y León gratuito y en línea promovido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte con la colaboración de la Consejería de Cultura y Turismo de la Junta de Castilla y León.

Se puso en marcha en septiembre de 2014 con la finalidad de que las bibliotecas públicas complementaran sus colecciones de soportes tradicionales con los libros electrónicos; una manera de que todos los ciudadanos pudieran acceder a los nuevos formatos digitales de edición y favorecer, así, esta nueva forma de consumo cultural. Se trataba, además, de una alternativa muy atractiva para que aquellos que no eran usuarios habituales de las bibliotecas encontraran un motivo novedoso para acercarse a ellas, ya fuera de forma real o de forma virtual. Con esta iniciativa, además, las bibliotecas promovían la descarga legal de libros electrónicos y se favorecía la industria y el mercado editorial, considerablemente retrasado en España en comparación con otros países de nuestro entorno.

La colección de préstamo de libro electrónico de *eBiblio Castilla y León* está constituida por publicaciones de diversa temática:

- Ciencia y tecnología.
- Salud.
- Ocio y deporte.
- Ciencias sociales y humanidades.
- Audiolibros.
- Obras de ficción tanto para público infantil y juvenil como para adultos, siendo estas últimas las que constituyen el grupo más numeroso.

La colección se ha ido actualizando y renovando con la adquisición progresiva de nuevos títulos y, así, actualmente está **integrada por 3.141 títulos, 177 audiolibros, 37 revistas y 15 diarios**.

El funcionamiento de *eBiblio Castilla y León* se coordina desde la Biblioteca de Castilla y León. La plataforma da servicio las **24 horas del día todos los días**

NOVIEMBRE 2018

del año a través de Internet y puede ser usada desde cualquier navegador de los habituales. El único requisito para acceder a esta biblioteca electrónica es disponer de la tarjeta de usuario que se expide en cualquiera de las 319 bibliotecas de la Red de Bibliotecas de Castilla y León, en la que se incluyen las nueve bibliotecas públicas provinciales y los treinta bibliobuses que circulan por nuestras carreteras, además de la mayor parte de las bibliotecas municipales de nuestra Comunidad. Esto significa que la plataforma **permite el préstamo de los libros electrónicos, revistas, periódicos y audiolibros a casi un millón de usuarios titulares del carné de la red**, independientemente de la biblioteca en la que se adscriban o la localidad en la que vivan.

El manejo de la plataforma es sencillo, se puede leer en *streaming* pero también descargar en diferentes tipos de dispositivos: tabletas, teléfonos inteligentes, ordenadores personales o lectores de libros electrónicos. A *eBiblio Castilla y León* se accede a través del [Portal de Bibliotecas de Castilla y León](#), en el cual se ha ubicado el icono de la plataforma con el enlace a la misma y también a través de la aplicación *eBiblio*, disponible para iOS y Android. La plataforma permite que un mismo usuario tome en préstamo 3 libros al mismo tiempo durante 21 días y también le permite reservar otros 2. Las revistas se prestan por 1 día y los periódicos 2 horas.

Para solicitar cualquier información adicional sobre el servicio puedes dirigirte a la dirección de correo electrónico: libro.e@jcyll.es



NOVIEMBRE 2018

El dato

Castilla y León alcanza los 115 donantes de órganos en los tres primeros trimestres de 2018

La Comunidad ha superado ya, a pesar de no haberse terminado el año aún, el número de donantes y de trasplantes renales alcanzados en todo 2017. La solidaridad de los ciudadanos y el trabajo de los profesionales sanitarios de los equipos de la Coordinación Autonómica de Trasplantes han permitido la extracción en este ejercicio de 345 órganos, que han derivado en múltiples intervenciones que, gestionadas por la ONT, han salvado o mejorado la vida de muchas personas. En la Comunidad, el número de trasplantes en lo que llevamos de año ha ascendido a 166. Y todas estas cifras convierten a Castilla y León en la autonomía en la que más se ha incrementado la actividad de donación en 2018 de toda España.

[MÁS INFORMACIÓN →](#)

La noticia

Nuevo servicio disponible en la PID: Consulta de los últimos 12 meses del Informe de vida laboral

La Plataforma de Intermediación de Datos incorpora un nuevo servicio que pone a disposición de todas las Administraciones y Organismos públicos la 'Consulta del informe de vida laboral de los últimos doce meses'

El servicio permite obtener un informe sobre la vida laboral de un ciudadano dado de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social durante el último año desde la fecha de la consulta. El informe generado recoge el número y la lista de situaciones devueltas, los datos generales del titular consultado y un resumen de la vida laboral.

[MÁS INFORMACIÓN →](#)

Normativa

Normativa de interés

ESTATAL

- [Resolución de 16 de octubre de 2018](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2019.

CASTILLA Y LEÓN

- [ORDEN FAM/1059/2018, de 2 de octubre](#), por la que se establece el contenido mínimo de los formularios de solicitud de prestaciones sociales y la imagen común del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública de Castilla y León.
- [ORDEN FYM/1082/2018, de 26 de septiembre](#), por la que se regula el procedimiento de adhesión de centros colaboradores para la certificación de competencias digitales de Castilla y León.

[VER MÁS →](#)

Novedades formativas de la ECLAP para este mes.

Jornada "Aplicando la nueva normativa sobre protección de datos"

Ya tienes disponibles las [presentaciones y ponencias](#) utilizadas en esta jornada.



JORNADA APLICANDO LA NUEVA NORMATIVA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS



VALLADOLID, 17 DE OCTUBRE 2018



Seminarios web



Formación a través de Internet

Este mes puedes inscribirte a través del siguiente [formulario](#) en los siguientes seminarios:

Seminarios multitemáticos

Área	Fecha	Título
Comunicación en las Administraciones Públicas	07/11/18	Networking en la Administración Pública para potenciar proyectos
Ofimática III Excel	14/11/18	Funciones en Excel I: texto, fecha, búsqueda y referencia
	21/11/18	Funciones en Excel II: Lógicas y otras funciones interesantes
	28/11/18	Introducción a las Macros en Excel

NOVIEMBRE 2018

Seminarios de inglés

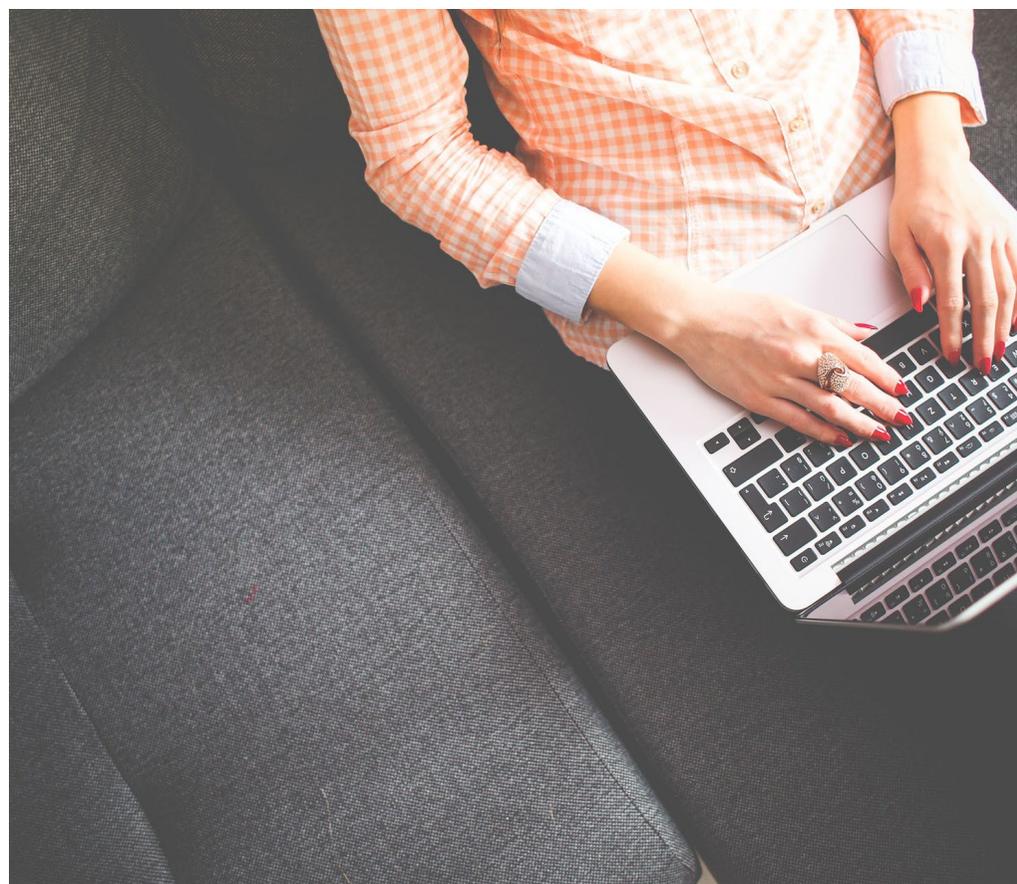
Área	Fecha	Título
Reuniones en inglés	08/11/18	Lenguaje necesario para participar en una reunión
	22/11/18	Presentaciones en inglés: claves para hacer una presentación efectiva

Recuerda que se pueden solicitar todos los seminarios del área en un único formulario o bien, solicitarlos de uno en uno.

Información de interés si vas a realizar un seminario:

- Recibirás (el mismo día que se va a impartir el seminario), en el correo electrónico que informaste en tu solicitud, la información para darte de alta en la plataforma y el enlace para acceder al seminario.
- Al finalizar el seminario deberás responder a un cuestionario sobre su contenido.
- Una vez finalizado el plazo para responder al cuestionario y habiéndolo aprobado, recibirás en el correo electrónico de la solicitud el certificado electrónico de aprovechamiento.

- Tendrás acceso a la grabación del seminario y al Pdf de la presentación, en los casos que exista, durante dos semanas a partir de su finalización.
- Más información en nuestra [página web](#).



NOVIEMBRE 2018

Cursos masivos, en línea y abiertos

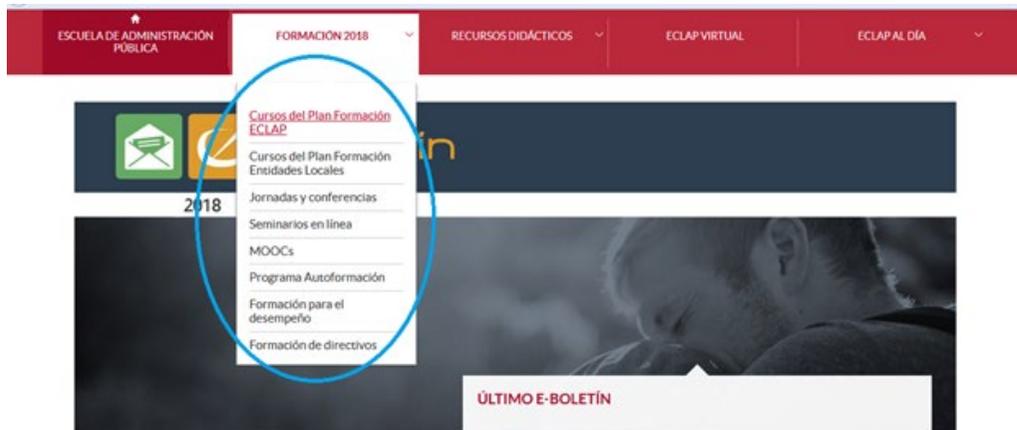


Si estás realizando un MOOC tienes hasta el 13 de noviembre para realizar todos los módulos.

Más información en nuestra [página web](#).

Estado de solicitudes

Recuerda que puedes **conocer el estado de tu solicitud** y, si fuera necesario, realizar la correspondiente renuncia a través del [formulario](#) que encontrarás en varios apartados de nuestra página, en la imagen te indicamos alguno de ellos:



DESTACADOS



DIRECTO A



Participa en la planificación de la formación de la ECLAP

Comunícanos las necesidades de formación que detectes para la mejora tanto en el desempeño de tu puesto de trabajo como en el funcionamiento de tu unidad administrativa o de la organización en general.

Te agradecemos **cualquier aportación o sugerencia** que puedas hacernos orientada a la mejora de nuestra formación.

De qué se habla en las Redes Sociales de la ECLAP.



Eclap
@eclapcyl



¿Cómo aprende nuestro cerebro? **#Infografía**

[¡Enlace al tuit!](#)



Eclap



Pasar largas horas en la mesa de trabajo es menos productivo que estar periodos más breves concentrados y combinar estos con momentos de descanso

[¡Enlace a la publicación!](#)



Eclap
@eclapcyl



¿En qué consiste la delegación de competencias?
<http://eclapvirtual.jcyl.es/vademecum/Ley4...>
#Ley40/2015

[¡Enlace al tuit!](#)



Eclap



Una guía básica de la Ley de Contratos del Sector Público, elaborada por Fundación Ciudadana Cívico, gratuita y de uso abierto, se trata de un recurso para quienes necesitan entender los aspectos básicos de la contratación.

[¡Enlace a la publicación!](#)

Régimen disciplinario

EBEP (Título VII, artículos del 93 al 98)

Responsabilidad disciplinaria.

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.

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.

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.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

Ejercicio de la potestad disciplinaria.

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.

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.



NOVIEMBRE 2018

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.

Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

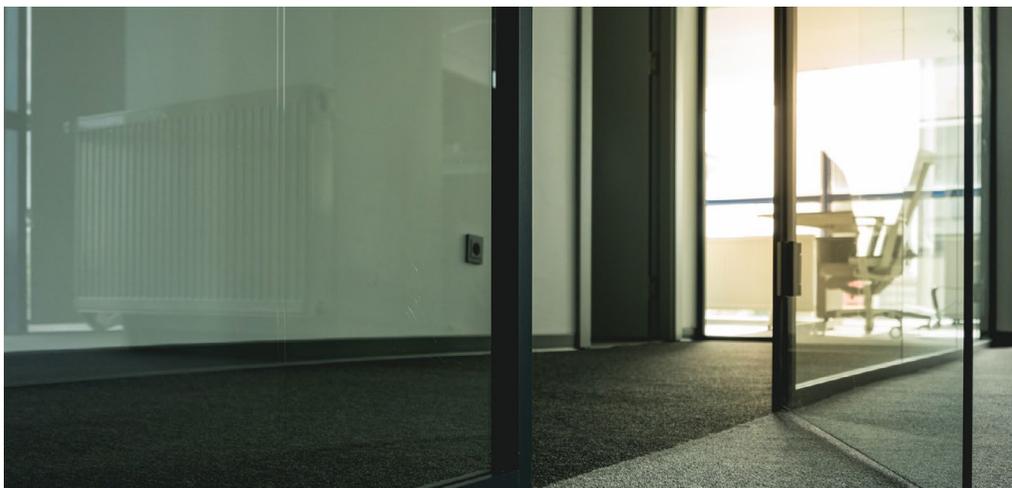
- a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

NOVIEMBRE 2018

- 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.

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



- b. b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c. c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

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.

Sanciones.

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.

NOVIEMBRE 2018

f. Apercibimiento.

g. Cualquier otra que se establezca por ley.

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.

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

Prescripción de las faltas y sanciones.

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.

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.

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 procedi-

miento sumario con audiencia al interesado.

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

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

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

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

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

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administra-

NOVIEMBRE 2018

ción 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.



Ley de la Función Pública de Castilla y León (Título IV, capítulo VI artículos del 80 al 87)

Falta disciplinaria.

El incumplimiento de los deberes y obligaciones de los funcionarios constituirá falta disciplinaria que dará lugar a la imposición de la sanción correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pudiera haberse incurrido.

Las faltas podrán ser muy graves, graves o leves.

Faltas muy graves.

- a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la función pública.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.
- c. El abandono de servicio.
- 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 secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.

NOVIEMBRE 2018

- f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k. La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- n. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- ñ. El quebrantamiento por parte del personal que preste servicios en el Registro de Intereses de Altos Cargos del deber permanente de mantener en secreto los datos e informaciones que conozca por razón de su trabajo.

Faltas graves.

- a. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica que afecte gravemente al funcionamiento de los servicios.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- d. La obstaculización o impedimento del ejercicio de las funciones de sus compañeros o subordinados, así como los actos, omisiones o conductas de cualquier naturaleza dirigidos a conseguir el desprestigio de aquellos, tanto en el ámbito personal como en el laboral.
- e. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen un daño a la Administración, a los administrados o a los compañeros.
- f. El incumplimiento del deber de reserva profesional, en lo que se refiere a los asuntos que conozca por razón de su cargo, si causa perjuicio a la Administración o se utiliza en beneficio propio.
- g. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- h. La grave falta de consideración con el ciudadano dentro del servicio encomendado.
- i. La intervención en un procedimiento administrativo existiendo motivos de abstención establecidos legalmente.

NOVIEMBRE 2018

- j. La emisión de informes, la adopción de acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales, si causa perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituye falta muy grave.
- k. El atentado grave contra la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.
- l. El causar daños graves en los locales, los materiales o los documentos del servicio.
- m. La realización de actividades cuya compatibilidad hubiera podido reconocerse, previamente a la oportuna autorización.
- n. La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de los servicios, si no constituye falta muy grave.
- ñ. El incumplimiento injustificado de la normativa reguladora de la jornada y del horario de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de quince horas por mes natural de ausencia del trabajo.
- o. La tercera falta injustificada de asistencia al trabajo en un período de tres meses, si las dos anteriores han sido sancionadas como faltas leves.
- p. Las acciones u omisiones reiteradas dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que se detecten los incumplimientos injustificados de la jornada y el horario de trabajo.
- q. La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



NOVIEMBRE 2018

- r. La presentación de informaciones infundadas respecto de actuaciones que hayan sido realizadas, en el ejercicio de sus cargos o funciones, por altos cargos o personal de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León, de las que pudiera derivarse un posible delito contra la Administración Pública, de los regulados en el Título XIX del Código Penal, cuando de las actuaciones llevadas a cabo en la información reservada que se inicie como consecuencia de la información, se derive de forma manifiesta su falta de fundamento.

Faltas leves.

- a. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b. La leve incorrección hacia el público o hacia superiores, compañeros o subordinados.
- c. La falta de asistencia al trabajo injustificada de un día.
- d. El incumplimiento de la jornada y el horario sin causa justificada, si no constituye falta grave.
- e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no constituya falta muy grave o grave.

Personas responsables.

Incurrirán en idéntica responsabilidad disciplinaria, el personal funcionario, interino o eventual autor de la falta, los superiores que la consintieren y quienes indujeren o encubrieren las faltas muy graves o graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

Sanciones disciplinarias.

Las sanciones que podrán imponerse son:

- a. Separación del servicio.
- b. Suspensión de funciones.
- c. Traslado a puesto de trabajo situado en distinta localidad.
- d. Apercibimiento.

La sanción de separación del servicio sólo podrá imponerse por faltas muy graves, por acuerdo de la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero competente. Las sanciones de suspensión de funciones o traslado a puesto de distinta localidad podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

Procedimiento disciplinario.

Reglamentariamente se determinará el procedimiento disciplinario garantizando, en todo caso, los principios de legalidad, irretroactividad, celeridad y economía procesal, tipicidad, contradicción, audiencia, presunción de inocencia y proporcionalidad.

La norma reglamentaria determinará igualmente los órganos competentes para la incoación del expediente, la adopción de medidas provisionales y la imposición de sanciones.

NOVIEMBRE 2018

Para la graduación de las faltas y sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Intencionalidad.
- b. Perturbación en el servicio.
- c. Reiteración o reincidencia.
- d. Grado de participación.

El plazo máximo para la resolución y notificación del procedimiento disciplinario será de doce meses.

Prescripción de faltas y sanciones.

Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves, a los dos, y las leves, a los dos meses desde que la falta se hubiere cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años; las graves, a los dos, y las leves, a los dos meses desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Las faltas y sanciones se inscribirán de oficio en el Registro General de Personal. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio en la forma que se determine reglamentariamente. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas.

**SI QUIERES AMPLIAR SOBRE ESTE TEMA PUEDES ACCEDER
A NUESTRO HI-BOOK SOBRE PERSONAL**

