

Sección I. Disposiciones generales

CONSEJO DE GOBIERNO

3725

Decreto 12/2022 de 9 de mayo, por el cual se regula el régimen disciplinario del personal estatutario del servicio de salud de las Illes Balears

Preámbulo

I

El artículo 149.1.18ª de la Constitución Española atribuye al Estado la competencia exclusiva para establecer las bases del régimen estatutario del personal funcionario.

En coherencia con lo anterior, el artículo 31.3 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears confiere a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears las competencias de desarrollo legislativo y ejecución del Estatuto del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma y de la administración local, siempre en el marco de la legislación básica del Estado.

Al amparo del título competencial del art. 149.1.18ª de la Constitución, el Estado dictó la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (en adelante, Estatuto Marco), cuyas disposiciones constituyen, por tanto, bases del régimen jurídico del personal estatutario que desempeña su función en los centros e instituciones sanitarias de los servicios de salud de la Comunidades Autónomas o en los centros y servicios sanitarios de la Administración General del Estado. Como dispone su artículo 3, corresponde a las Comunidades Autónomas, en desarrollo de dicha normativa básica, aprobar los estatutos y las demás normas aplicables al personal estatutario de cada servicio de salud.

Consagrada positivamente la naturaleza funcional del vínculo jurídico que le une a la Administración, la normativa específica del personal estatutario de los servicios de salud debe incluir un régimen disciplinario propio de Derecho Administrativo, pues como señaló la Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio, el concepto de “régimen estatutario” del personal funcionario público al que se refiere el artículo 103.3 de la Constitución comprende, entre otros aspectos, su régimen disciplinario.

Asentado lo anterior, se hace preciso constatar que el ordenamiento jurídico de nuestra Comunidad Autónoma no ha contado hasta la fecha con una norma reglamentaria específica que desarrolle las previsiones legales que, en materia disciplinaria, son de aplicación al personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears. Este vacío normativo, que se ha hecho notar especialmente en relación al procedimiento disciplinario, se ha venido colmando con la aplicación a dicho personal, por vía supletoria, de las disposiciones contenidas en el Decreto 32/2020, de 4 de mayo, por el que se regula el Régimen Disciplinario de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Esta situación anómala, generadora en la práctica de no pocas disfunciones, precisa ser corregida mediante la aprobación de una norma reglamentaria que dé respuesta a las específicas problemáticas que, tanto a nivel de derecho sustantivo como procedimental, suscita el régimen disciplinario del personal estatutario. El presente Decreto aspira a satisfacer esas peculiares necesidades, y ello mediante una regulación adaptada y conforme a las diversas novedades legislativas que se han producido en los últimos años en el Derecho Administrativo general y, en especial, en el Derecho de la Función Pública.

En relación a esto último, conviene subrayar que este es un sector del ordenamiento jurídico en el que confluyen varias normas legales del Estado, dictadas todas ellas al amparo, entre otros, del título competencial recogido en el art. 149.1.18ª de la CE. Alcanzar una regulación que respete y dé satisfacción a las exigencias, no siempre concordantes, derivadas de todas las disposiciones legales que inciden de algún modo sobre el régimen disciplinario del personal estatutario ha sido uno de los objetivos más conscientemente perseguidos por este Decreto.

La mencionada Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, primera y principal referencia normativa cuando se trata de dicho personal, dedica su Capítulo XII al régimen disciplinario. Además de regular los principios de la potestad disciplinaria, esta norma clasifica y tipifica las diferentes infracciones y sanciones, al tiempo que establece las conexiones básicas entre unas y otras. En lo que respecta al procedimiento disciplinario, el Estatuto Marco se limita a recoger unas pocas reglas muy generales, salvo en lo atinente a las medidas provisionales, y remite en lo restante al procedimiento que puedan establecer las diferentes Administraciones Públicas.

El presente Decreto también quiere y debe adecuarse a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en aquellos aspectos de éste que indudablemente afectan al personal estatutario. En efecto, según su artículo 2.3, el personal estatutario de los Servicios de Salud se ha de regir por la legislación



específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el propio Estatuto Básico. A efectos del presente Decreto, esto supone la necesidad de tener presente lo que establece el Título VII del Estatuto Básico, el cual diseña las pautas esenciales del régimen disciplinario del personal funcionario y del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas incluidas en su ámbito de aplicación. Ahora bien, en este punto no es posible soslayar el hecho de que la relación entre el Estatuto Marco y el Estatuto Básico del Empleado Público, ambas leyes de carácter básico, es en algunos flancos una cuestión todavía sujeta a debate y que no ha podido ser plenamente esclarecida por la doctrina y la jurisprudencia, lo que plantea ciertas dificultades e incertezas para el exégeta y aplicador del ordenamiento disciplinario, pues no siempre la regulación contenida en una y otra norma son perfecta y fácilmente armonizables. En este sentido, es el juego de los principios de especialidad normativa y de ley posterior el que ha servido de instrumento para identificar la solución legal que debe prevalecer en cada supuesto y a la que, por tanto, debe sujetarse este Decreto, en el bien entendido de que, a falta de un mayor cuerpo de doctrina jurisprudencial sobre la relación entre ambas leyes, no siempre es posible determinar, con absoluta certeza, cuándo el Estatuto Marco debe entenderse desplazado por el Estatuto Básico del Empleado Público.

También la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público incide sobre las materias reguladas en el presente Decreto, toda vez que el art. 25.3 de aquella declara aplicables las disposiciones del Capítulo III de su Título Preliminar, dedicado a los principios de la potestad sancionadora, al ejercicio de la potestad disciplinaria de las Administraciones Públicas. Más concretamente, se ha procurado acomodar la regulación contenida en este reglamento a las prescripciones que dicha ley incorpora en relación con los principios de responsabilidad y de proporcionalidad, teniendo en cuenta que tampoco en este caso existe plena concordancia entre los planteamientos del Estatuto Marco y la Ley 40/2015, en particular en lo que hace a la regulación de la reincidencia como criterio de graduación de las sanciones.

Por último, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, constituye otro de los ejes básicos sobre el que necesariamente pivota la regulación contenida en este Decreto. En este punto, conviene recordar que la disposición adicional octava de la precedente Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común excluía del ámbito de aplicación de la misma los procedimientos de ejercicio de la potestad disciplinaria de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio, lo que hacía que éstos quedaran indudablemente delimitados como procedimientos especiales, enteramente sujetos a su normativa específica. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, carece de una previsión similar, y en este sentido es de observar que su Disposición Adicional primera no incluye los procedimientos disciplinarios entre aquellos que se rigen por su propia normativa y sólo supletoriamente por la Ley 39/2015. Este nuevo enfoque ha hecho necesario procurar una cuidadosa acomodación de la regulación del procedimiento disciplinario que recoge este Decreto a las prescripciones de la citada Ley, respetando así la competencia plena del Estado en materia de procedimiento administrativo común, y ello sin perjuicio de las necesarias especialidades derivadas de la organización propia del Servicio de Salud de las Illes Balears.

En definitiva, este Decreto tiene por objeto desarrollar el régimen disciplinario del personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears, y acomete esta tarea con pleno respeto a lo dispuesto en el conjunto de normas legales que delimitan el ejercicio de la potestad reglamentaria.

II

Este Decreto consta de 43 artículos distribuidos en dos títulos, una disposición transitoria y una disposición final.

El Título I, que se estructura en cinco Capítulos, comprende disposiciones de carácter general sobre el régimen disciplinario. Aumentar los niveles de seguridad jurídica ha sido el criterio rector en la elaboración de este Título, y con tal fin se introducen reglas destinadas a facilitar a los órganos competentes para instruir y resolver los expedientes la aplicación del régimen legal de las faltas y sanciones disciplinarias. Entre ellas destacan las relativas al régimen, aplicación y graduación de las sanciones, que han de servir para la más precisa determinación de la sanción a imponer en cada caso. Asimismo, y sin apartarse de lo dispuesto en el Estatuto Marco y en el Estatuto Básico del Empleado Público, se introducen las necesarias especificaciones en lo que hace a la relación entre las faltas y sanciones, incorporando las consecuencias que ha de tener para el personal estatutario temporal la sanción de suspensión de funciones. El Decreto también regula el concurso de infracciones, distinguiendo los supuestos de concurso real, concurso ideal, concurso medial e infracción continuada, y en su regulación se han respetado, cuando las hay, las soluciones fijadas por la normativa estatal de rango legal.

III

El procedimiento disciplinario como tal se regula en el Título II del Decreto, que se divide en siete Capítulos. El Capítulo I contiene una enumeración completa de los principios que rigen el procedimiento disciplinario, y remite a lo dispuesto en la legislación básica estatal en lo que hace a los derechos de la persona inculpada durante la tramitación del mismo. En particular, se regula la forma en que deben practicarse las comunicaciones a las personas afectadas, a fin de dar cumplimiento a las exigencias derivadas de la normativa europea y estatal en materia de protección de datos personales.



Los aspectos más destacables del Capítulo II, dedicado a la iniciación del procedimiento, son los atinentes a la información y actuaciones previas, la concurrencia con el proceso penal y las medidas provisionales. Se regula la información reservada, ordenando su incorporación al expediente, pero salvaguardado el principio de contradicción y el derecho de defensa de la persona inculpada, que puede solicitar la reproducción de las diligencias previas una vez iniciado el procedimiento, en cuyo caso es preceptivo volver a practicarlas. También se regulan con cierto detalle los diferentes supuestos de concurrencia del procedimiento disciplinario con un proceso penal, siendo en todo caso preceptivo suspender aquél cuando se aprecie que los hechos pueden ser constitutivos de infracción penal, y ello sin condicionar la suspensión a la existencia de la triple identidad fáctica, subjetiva y de fundamento. Por último, en materia de medidas provisionales, se especifican los criterios que pueden determinar su adopción, y se establece la necesidad de comunicar al órgano judicial la medida de suspensión provisional adoptada en vía administrativa, con objeto de conseguir una mayor coordinación entre la Administración y los Tribunales.

En el Capítulo III, dedicado a la fase de instrucción, se ha considerado oportuno incorporar una mínima regulación del medio de prueba consistente en el interrogatorio de testigos, dada su especial relevancia y frecuencia en el ámbito de los procedimientos disciplinarios tramitados por el Servicio de Salud de las Illes Balears. Se trata, en definitiva, de fijar las pautas básicas que debe seguir la práctica de este trámite. También es reseñable la regulación que se efectúa de la suspensión del procedimiento disciplinario motivada por la baja por incapacidad laboral temporal, punto en el que se incorpora con detalle la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre el particular. Por último, se contempla la posibilidad de acordar la realización de actuaciones complementarias una vez declarada concluida la fase de instrucción, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

El Capítulo IV se ocupa de la fase de resolución, y en él se establecen los órganos competentes para resolver el procedimiento, además de incorporar algunas de las previsiones contenidas en la Leyes 39/2015 y 40/2015, de 1 de octubre.

Finalmente, los Capítulos V, VI y VII se ocupan, respectivamente, de la tramitación de las faltas leves, la caducidad del procedimiento y la ejecución de las sanciones.

IV

Esta disposición se ajusta a los principios de buena regulación establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 1/2019, de 31 de enero, del Gobierno de las Illes Balears, esto es, los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, eficiencia, calidad y simplificación.

En efecto, el presente Decreto es el instrumento adecuado para que el Gobierno de las Illes Balears cumpla con la obligación de desarrollar reglamentariamente las previsiones contenidas en la legislación básica estatal en materia de régimen disciplinario del personal estatutario.

Este Decreto también se acomoda al principio de proporcionalidad, ya que se limita a establecer la regulación imprescindible para alcanzar los objetivos que persigue.

Igualmente garantiza el principio de seguridad jurídica, pues es coherente con el resto del ordenamiento jurídico y contribuye a configurar un marco normativo más claro y predecible que el actualmente existente, toda vez que disminuye la inseguridad e incertidumbre que ha generado hasta la fecha la ausencia, en nuestro ordenamiento jurídico, de una regulación específica sobre régimen disciplinario para el personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears.

Asimismo, el Decreto se ajusta al principio de transparencia, y ello porque el texto inicial ha sido sometido a los trámites de consulta previa, audiencia e información pública, abriendo así los cauces necesarios para que los potenciales destinatarios e interesados pudieran participar en la elaboración de la norma.

Finalmente, es conforme con el principio de eficiencia, pues no contempla cargas administrativas innecesarias o accesorias y viene a racionalizar la tramitación de los procedimientos disciplinarios.

Este Decreto se aprueba previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad del Servicio de Salud, de acuerdo con el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En virtud de las consideraciones anteriores, a propuesta de la titular de la Consejería de Salud y Consumo, oído el Consejo Consultivo y habiéndolo considerado el Consejo de Gobierno en la sesión de 9 de mayo de 2022,



**DECRETO****TÍTULO I
RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Capítulo I
Disposiciones generales****Artículo 1****Objeto**

El objeto de este Decreto es el de desarrollar el régimen disciplinario aplicable al personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears.

Artículo 2**Ámbito de aplicación**

Este Decreto es de aplicación al personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears.

Artículo 3**Principios y reglas de integración**

1. La potestad disciplinaria se ejercerá de conformidad con los principios establecidos en el Capítulo XII de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud; en el Título VII del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; en el Capítulo III del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y en el presente decreto.

2. En lo no previsto en las normas anteriores, será de aplicación la legislación autonómica general sobre función pública, en los términos dispuestos en la misma.

Capítulo II**Régimen general de las faltas disciplinarias****Artículo 4****Faltas disciplinarias**

Constituyen infracciones administrativas, que se denominan faltas disciplinarias, las acciones u omisiones tipificadas en la normativa básica estatal, las cuales conllevan las sanciones disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda derivarse.

Artículo 5**Calificación de la infracción.**

Para la determinación en cada caso concreto de cuál sea la falta cometida se atenderá exclusivamente a los elementos incluidos en la descripción de los tipos infractores.

Artículo 6**Punibilidad**

Únicamente serán sancionables las faltas consumadas.

Artículo 7**Tipos de faltas**

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) Muy graves
- b) Graves
- c) Leves

Artículo 8**Concurso de faltas**

1. A la persona responsable de dos o más faltas se le impondrán todas las sanciones correspondientes a las diversas infracciones.
2. Si la pluralidad de faltas proviniese de un solo hecho u omisión, se tomará en consideración únicamente aquella que comporte mayor sanción. En estos casos, la mayor reprochabilidad de la conducta se tendrá en cuenta a efectos de la graduación de la sanción.
3. Cuando una de las faltas cometidas sea medio necesario para la comisión de otra u otras, de modo que exista una relación necesarias entre ellas, se impondrá únicamente la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida.
4. Cuando en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión, un mismo sujeto infractor realice una pluralidad de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos, sólo se impondrá sanción por la más grave de las faltas cometidas, y en su graduación se apreciará, con efecto agravante, que concurre la circunstancia de continuidad o persistencia en la conducta infractora.

Capítulo III**Personas responsables****Artículo 9****Responsabilidad disciplinaria**

1. Es responsable de las faltas disciplinarias el personal estatutario que sea autor o autora de las acciones u omisiones tipificadas en el Capítulo XII de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.
2. Incurrirán en la misma responsabilidad que el personal autor quienes indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de faltas disciplinarias graves o muy graves.
3. El personal estatutario también incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los siguientes casos:
 - a) Cuando cooperen en la comisión de una falta grave o muy grave con un acto sin el cual no se habría cometido.
 - b) Cuando, sin estar incluidos en la letra anterior, cooperen con cualquier acto a la comisión de faltas graves o muy graves.
 - c) Cuando consientan la comisión de faltas graves o muy graves.
 - d) Cuando encubran las faltas consumadas graves o muy graves.

4. Quienes incurran en el supuesto de la letra a) del apartado anterior serán personal autor de una falta de igual gravedad que la de aquella a cuya comisión han cooperado.

Quienes incurran en los supuestos de las letras b), c) y d) del apartado anterior serán autores de una falta de gravedad inferior, en un grado, a la cometida.

Artículo 10**Situaciones administrativas**

1. El personal estatutario que se encuentre en situación administrativa distinta del servicio activo puede incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer dentro de su respectiva situación administrativa particular.
2. Se puede incoar procedimiento disciplinario al personal estatutario con independencia de la situación administrativa en que se encuentre de acuerdo con la naturaleza de las infracciones.
3. No se autorizarán cambios de situación administrativa que tengan por efecto impedir la incoación o tramitación de un procedimiento disciplinario así como el cumplimiento de una sanción.

Capítulo IV**Sanciones disciplinarias****Artículo 11****Responsabilidad**

No hay sanción sin dolo o culpa, incluido en esta última cualquier grado de negligencia.

Artículo 12**Tipos de sanciones**

El personal estatutario que cometa las infracciones legalmente tipificadas será sancionado con las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio
- b) Traslado forzoso con cambio de localidad
- c) Suspensión de funciones
- d) Traslado forzoso a otra institución o centro sin cambio de localidad
- e) Demérito
- f) Apercibimiento

Artículo 13**Relación entre las faltas y las sanciones**

1. Por la comisión de las faltas muy graves pueden imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio, que en el caso del personal estatutario temporal comportará la revocación del nombramiento. Esta sanción comportará la pérdida de la condición de personal estatutario.

Durante los seis años siguientes a su ejecución, el interesado no podrá concurrir a las pruebas de selección para la obtención de la condición de personal estatutario fijo, ni prestar servicios como personal estatutario temporal.

Asimismo, durante dicho período, no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en los organismos públicos o en las entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas ni en las entidades públicas sujetas a derecho privado y fundaciones sanitarias.

- b) Traslado forzoso con cambio de localidad, sin derecho a indemnización y con prohibición temporal de participar en procedimientos de movilidad para reincorporarse a la localidad de procedencia hasta un máximo de cuatro años.

- c) Suspensión de funciones, que no puede superar los seis años ni ser inferior a los dos años.

Esta suspensión conlleva la pérdida del destino y, en el caso del personal temporal, el cese del nombramiento sin que pueda prestar servicios como personal estatutario temporal mientras dure la sanción.

- d) Demérito, que puede consistir en alguna de las medidas siguientes:

- i. La pérdida de dos o más grados o niveles de la carrera profesional y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso por un periodo de entre dos y cuatro años.
- ii. La imposibilidad de participar en procedimientos de promoción interna y de promoción interna temporal para ocupar plazas de otras categorías y especialidades por un periodo de entre dos y cuatro años.
- iii. La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión y de movilidad para ocupar plazas y puestos de trabajo por un periodo de entre dos y cuatro años.

2. Por la comisión de las faltas graves pueden imponerse las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de funciones, por tiempo no superior a dos años. Esta suspensión si es superior a los seis meses conlleva la pérdida de su destino y, en el caso del personal estatutario temporal, la extinción de la relación de servicio, siempre que cuando finalice la situación de suspensión hayan desaparecido las causas que motivaron el nombramiento.

- b) Traslado forzoso a otra institución o centro sin cambio de localidad, con prohibición temporal, hasta un máximo de dos años, de participar en procedimientos de movilidad para reincorporarse al centro de procedencia.

- c) Demérito, que puede consistir en alguna de las medidas siguientes:

- i. La pérdida de un grado o nivel de la carrera profesional y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso por un periodo máximo de dos años.
- ii. La imposibilidad de participar en procedimientos de promoción interna y de promoción interna temporal para ocupar plazas de otras categorías y especialidades por un periodo máximo de dos años.
- iii. La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión y de movilidad para ocupar plazas y puestos de trabajo por un periodo máximo de dos años.

3. Por la comisión de las faltas leves procederá el apercibimiento escrito que será anotado en el correspondiente expediente personal.



Artículo 14**Régimen, aplicación y graduación de la sanción.**

1. Cuando para una infracción o categoría de infracciones la ley establezca varias sanciones posibles, salvo que ésta autorice expresamente lo contrario, solamente podrá imponerse, respecto de la misma infracción, una de las sanciones previstas.
2. Para la determinación en cada caso concreto de la sanción correspondiente o de la extensión de la misma, dentro de las fijadas en la ley para cada infracción o categoría de infracciones, se ponderarán los criterios de graduación que a continuación se expresan:
 - a) El grado de culpabilidad o de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
 - b) El daño al interés público, cuantificándolo en términos económicos cuando sea posible.
 - c) La continuidad o persistencia en la conducta infractora.
 - d) La naturaleza de los perjuicios causados.
 - e) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así se haya declarado por resolución firme en vía administrativa.
 - f) La reiteración, por la comisión en el término de un año de más de una infracción cuando así se haya declarado por resolución firme en vía administrativa.
3. En ningún caso podrán imponerse, por razón del efecto agravante de las circunstancias concurrentes, sanciones previstas para infracciones o categorías infractoras de mayor gravedad.
4. Para determinar el alcance del efecto atenuante o agravante de las circunstancias concurrentes se realizará una ponderación conjunta de todas ellas, a la luz de la naturaleza y finalidad de la infracción y atendiendo a las exigencias que derivan del principio de proporcionalidad.
5. Las sanciones susceptibles de periodificación temporal, se graduarán en tres tramos temporales idénticos, mínimo, medio y máximo. Para determinar el tramo en que debe encuadrarse la sanción a imponer así como la concreta duración de ésta, se atenderá a lo que resulte de la ponderación de las circunstancias y criterios a que se refiere el apartado anterior.
6. El daño al interés público comprenderá tanto los daños patrimoniales, cuya gravedad se evaluará con arreglo a su cuantificación económica, como los no patrimoniales, incluyéndose en estos últimos, entre otros, el descrédito irrogado a la imagen de la Administración, la repercusión en el funcionamiento de la unidad o servicio y el número de personas afectadas.
7. La sanción más grave de las previstas para una infracción o categoría de infracciones sólo podrá imponerse cuando el resultado de la ponderación a que se refiere el apartado 4 de este artículo sea notoria y fuertemente agravante.
8. No podrán sancionarse disciplinariamente los hechos que lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Artículo 15**Deducción de retribuciones**

No tiene el carácter de sanción la deducción proporcional de retribuciones que, con audiencia previa del interesado, se acuerde en los casos de incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo.

Capítulo V**Extinción de la responsabilidad****Artículo 16****Extinción de la responsabilidad**

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las causas siguientes:
 - a) Cumplimiento de la sanción
 - b) Muerte
 - c) Prescripción de la falta o de la sanción
 2. Si durante la sustanciación de un procedimiento disciplinario la persona a quien se aplica pierde la condición de personal estatutario, debe declararse de oficio la finalización del procedimiento y el archivo de las actuaciones.
- No obstante, si se trata de personal estatutario temporal que pierde esa condición por cese del nombramiento, la tramitación del

procedimiento debe continuar. Si en el momento de dictar la resolución la persona interesada vuelve a tener la condición de personal estatutario debe aplicarse, en su caso, la sanción disciplinaria que corresponda. En caso contrario, la ejecución de la sanción ha de quedar en suspenso hasta que, en su caso, la persona interesada vuelva a tener la condición de personal estatutario, momento en el que deberá aplicarse la sanción correspondiente, salvo que haya prescrito.

Artículo 17

Prescripción de las faltas y sanciones

1. Las faltas 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 infracciones comenzará a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido. En el caso de infracciones continuadas o permanentes, el plazo comenzará a correr desde que finalizó la conducta infractora.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, de un procedimiento disciplinario, reiniciándose el plazo de prescripción si el expediente sancionador estuviera paralizado durante más de un mes por causa no imputable a la persona presuntamente responsable.

3. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que sea ejecutable la resolución por la que se impone la sanción o haya transcurrido el plazo para recurrirla, o desde que se quebrante el cumplimiento de la sanción cuando su ejecución ya hubiera comenzado.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento de ejecución, volviendo a transcurrir el plazo si aquél está paralizado durante más de un mes por causa no imputable al infractor.

TÍTULO II

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Capítulo I

Principios generales

Artículo 18

Principios del procedimiento disciplinario

1. El procedimiento para el ejercicio de la potestad disciplinaria sobre el personal estatutario se regirá por lo dispuesto en la normativa básica estatal y el presente Título. Supletoriamente, será de aplicación lo establecido en el reglamento que regula el régimen disciplinario del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. El procedimiento disciplinario del personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears se ajustará a los principios de legalidad, tipicidad, impulso de oficio, celeridad, inmediatez, economía procesal, irretroactividad, imparcialidad, agilidad, eficacia, contradicción, responsabilidad, proporcionalidad y concurrencia de sanciones.

3. En ningún caso se podrán imponer sanciones disciplinarias sin haber tramitado el necesario procedimiento.

4. Durante la tramitación del procedimiento deberá garantizarse a la persona inculpada el derecho a la presunción de inocencia y los demás derechos que reconocen el artículo 53 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el artículo 74.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Artículo 19

Protección de datos de carácter personal

Los actos y las comunicaciones que se produzcan en el ámbito del procedimiento disciplinario han de garantizar la protección de datos de carácter personal de las personas implicadas y afectadas, de acuerdo con la normativa vigente sobre esta materia.

En particular, las comunicaciones efectuadas en papel deberán practicarse mediante sobre cerrado acompañado de un oficio en el que no constarán los datos personales de las personas afectadas evitando de este modo su identificación por terceros ajenos a la intervención en el procedimiento sancionador.



Capítulo II Iniciación

Artículo 20

Iniciación del procedimiento disciplinario

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio mediante una resolución del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de una orden superior, a petición razonada de otros órganos o por denuncia de cualquier persona.
2. La formulación de una petición razonada no vincula al órgano competente para iniciar el procedimiento, si bien se deberá comunicar al órgano que la hubiera formulado los motivos por los que, en su caso, no procede la iniciación.
3. La petición razonada de otro órganos deberá especificar, en la medida de lo posible, la persona o personas presuntamente responsables; las conductas o hechos que pudieran constituir falta disciplinaria y su tipificación; así como el lugar, la fecha, fechas o período de tiempo continuado en que los hechos se produjeron.

Con la petición razonada deberán aportarse los documentos y pruebas relativos al objeto de la misma que obren en poder del órgano petionario.

4. Cuando el denunciante haya participado en la comisión de una infracción disciplinaria y existan otros infractores, el órgano competente para resolver el procedimiento deberá eximir a aquél de la sanción que le correspondería cuando sea el primero en aportar elementos de prueba que permitan iniciar el procedimiento o comprobar la infracción, siempre y cuando en el momento de aportarse aquéllos no se disponga de elementos suficientes para ordenar el inicio y se repare el perjuicio causado.

Asimismo, el órgano competente para resolver deberá reducir la sanción cuando, no cumpliéndose alguna de las condiciones anteriores, el denunciante facilite elementos de prueba que aporten un valor añadido significativo respecto de aquellos de los que se disponga.

En ambos casos será necesario que el denunciante cese en la participación de la infracción y no haya destruido elementos de prueba relacionados con el objeto de la denuncia.

5. La competencia para iniciar el procedimiento disciplinario corresponde al consejero o consejera competente en materia de función pública, sin perjuicio de su posible delegación.
6. Contra la resolución por la cual se acuerda iniciar el procedimiento disciplinario no cabe interponer ningún recurso, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 27.9 del presente Decreto.

Artículo 21

Información reservada

1. Con carácter previo a la iniciación del procedimiento, el órgano competente para incoarlo podrá acordar la práctica de diligencias previas con carácter de información reservada, designando el personal funcionario o estatutario que haya de realizarlas.
2. Las diligencias previas estarán orientadas a esclarecer los hechos susceptibles de constituir falta disciplinaria y a determinar la persona o personas presuntamente responsables.
3. Una vez practicadas las diligencias, el personal instructor del trámite de información reservada elevará un informe de conclusiones al órgano que le nombró, en el que se pronunciará sobre la conveniencia de iniciar el procedimiento disciplinario o de archivar las actuaciones sin más trámite.

A la vista de dicho informe, el órgano competente para iniciar el procedimiento resolverá lo que estime oportuno, pudiendo ordenar, si lo considera necesario para tomar su decisión, la práctica de nuevas diligencias.

4. La práctica de esta información reservada no interrumpirá la prescripción, ni computará a efectos del plazo de caducidad del procedimiento disciplinario que, en su caso, pueda iniciarse posteriormente.

5. En caso de incoarse expediente disciplinario, la información reservada se incorporará a éste.

Sin perjuicio de lo anterior, las diligencias inculpatorias previas recibidas en la información reservada deberán reproducirse en el procedimiento disciplinario con intervención del interesado, si éste así lo solicita.

Artículo 22**Concurrencia con proceso penal**

1. El órgano competente para iniciar el procedimiento ha de acordar, con la resolución de inicio, la suspensión del mismo cuando aprecie que los hechos que motivan la incoación pueden ser constitutivos de infracción penal, lo que será puesto en conocimiento del Ministerio Fiscal y de la persona inculpada.
2. También se suspenderá la tramitación del procedimiento cuando, de la instrucción del mismo, resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, lo que será puesto en conocimiento del Ministerio Fiscal y de la persona inculpada.
3. En los dos supuestos anteriores, la comunicación al Ministerio Fiscal será efectuada por el órgano competente para iniciar el procedimiento disciplinario.
4. Si durante la información reservada o la tramitación de un procedimiento disciplinario la Administración tuviere conocimiento de que se está siguiendo un proceso penal sobre los mismos hechos, solicitará del Ministerio Fiscal comunicación de las actuaciones practicadas, y acordará la suspensión del procedimiento disciplinario, circunstancia que se comunicará a la persona inculpada.
5. La suspensión acordada conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, se mantendrá hasta que el Ministerio Fiscal comunique a la Administración la no iniciación de actuaciones procesales o hasta que recaiga resolución judicial. En cualquiera de estos casos, el levantamiento de la suspensión se debe comunicar a la persona inculpada.
6. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán al Servicio de Salud respecto de los procedimientos disciplinarios que se substancien.

Artículo 23**Resolución de inicio**

La resolución de inicio del procedimiento disciplinario deberá contener como mínimo:

- a) Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
 - b) Exposición de los hechos que motivan la incoación del procedimiento. Estos hechos podrán establecerse por remisión a otros documentos siempre que se adjunten a la resolución de inicio. Los hechos se han de redactar de forma clara y precisa, en párrafos separados y numerados para cada uno de los que se imputen a la persona presuntamente responsable.
 - c) Calificación provisional de los hechos, con indicación de la falta o faltas presuntamente cometidas, de la sanción o sanciones que pudieran corresponder y de los preceptos normativos que establezcan unas y otras, todo ello sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción.
 - d) Identificación del personal instructor y, en su caso, secretario o secretaria del procedimiento, con expresa indicación del régimen de recusación de los mismos.
 - e) Descripción, en su caso, de los daños y perjuicios ocasionados a la Administración o a los ciudadanos.
 - f) Órgano competente para la resolución del procedimiento y norma que le atribuya tal competencia
 - g) Medidas de carácter provisional que, en su caso, el órgano acuerde.
 - h) Indicación del derecho a actuar asistido de un letrado o de los representantes sindicales que determine.
 - i) Indicación del derecho a formular alegaciones y a la audiencia en el procedimiento y de los plazos para su ejercicio, así como indicación de que, en caso de no efectuar alegaciones en el plazo previsto sobre el contenido del acuerdo de iniciación, éste podrá ser considerado propuesta de resolución cuando contenga un pronunciamiento preciso acerca de la responsabilidad imputada.
2. En el caso de que se hayan instruido información reservada, todas las actuaciones deberán notificarse al interesado junto a la resolución de inicio.
 3. Los hechos relacionados, pero cometidos con posterioridad al inicio del procedimiento disciplinario, salvo los permanentes o continuados sin solución de continuidad hasta el momento de la propuesta de resolución, serán objeto de un nuevo procedimiento disciplinario.

Artículo 24**Nombramiento del personal instructor y del personal con funciones de secretaría.**

1. La resolución de inicio del procedimiento disciplinario contendrá el nombramiento del instructor o instructora, que habrá de ser personal funcionario o estatutario, que con respeto a las funciones correspondientes a su cuerpo, escala o categoría profesional, pertenezca a un grupo o subgrupo de clasificación igual o superior al de la persona presuntamente responsable.
2. No podrá ser nombrado instructor o instructora del procedimiento el personal funcionario o estatutario destinado en la misma unidad que el inculcado.



3. El personal instructor ostentará la condición de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
4. Cuando se estime pertinente, se podrá nombrar, además, un secretario o secretaria, que deberá ostentar la condición de personal funcionario de carrera o estatutario fijo.
5. Serán de aplicación al personal instructor y al secretario o secretaria las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Las personas que sean designadas instructoras o secretarías de un expediente disciplinario deben suscribir una declaración de ausencia de conflicto de intereses.
6. Para la instrucción de diferentes procedimientos disciplinarios al mismo o a diferentes inculpadados se podrá designar el mismo personal instructor y el mismo personal con funciones de secretario y se podrán practicar actuaciones en las mismas sesiones correspondientes a los diferentes procedimientos.

Artículo 25

Notificación de la resolución de inicio

1. La resolución de inicio se ha de comunicar al personal instructor y, en su caso, al secretario o secretaria, y notificar a la persona presuntamente responsable.
2. Si la persona inculpada es delegada de personal, miembro de la junta de personal, delegada sindical o cargo electivo de una organización sindical más representativa a nivel estatal o de la comunidad autónoma de las Illes Balears, esta resolución se ha de notificar a la sección u organización sindical que corresponda, pudiendo ser oídos por una única vez.

Artículo 26

Medidas provisionales

1. En la resolución de inicio de un procedimiento disciplinario, o en cualquier otro momento durante su tramitación, el órgano competente para su incoación podrá acordar mediante resolución motivada las medidas provisionales que estime oportunas, de acuerdo con los principios de proporcionalidad, efectividad y menor onerosidad.
2. Para la adopción de las medidas provisionales se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:
 - a) La existencia de indicios racionales de culpabilidad.
 - b) La circunstancia de que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave.
 - c) La necesidad de su adopción para garantizar el normal funcionamiento del servicio o evitar perjuicios.
 - d) La necesidad de su adopción para evitar que se obstaculice la tramitación del expediente, o bien para asegurar la eficacia de la resolución que pueda recaer.
3. En cualquier momento durante la tramitación del procedimiento, el instructor o instructora del expediente podrá proponer la modificación de las medidas provisionales adoptadas, y deberá proponer dejarlas sin efecto cuando desaparezca la causa que motivó su adopción.
4. La suspensión provisional de funciones, como medida cautelar, solo podrá acordarse en los procedimientos disciplinarios cuando se hayan iniciado por faltas graves o muy graves.
5. La suspensión provisional de funciones también podrá ser acordada, como medida cautelar, cuando se hubiera dictado auto de procesamiento o de apertura de juicio oral conforme a las normas procesales penales, cualquier que sea la causa del mismo, si esta medida no ha sido adoptada por la autoridad judicial. Esta suspensión podrá prolongarse hasta la conclusión del procedimiento penal.
6. Procederá la declaración de la suspensión provisional, sin derecho a la percepción de retribuciones, con motivo de la tramitación de un procedimiento judicial y durante el tiempo que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez, siempre que determinen la imposibilidad de desempeñar las funciones derivadas del nombramiento durante más de cinco días consecutivos.
7. Cuando se haya incoado un procedimiento penal por los mismos hechos que hubieran dado lugar al procedimiento disciplinario, el órgano que hubiera ordenado la incoación de este último comunicará al órgano jurisdiccional la adopción de la medida de suspensión provisional.
8. Los efectos derivados de la situación de suspensión provisional serán los establecidos en la normativa básica estatal.
9. Contra la resolución por la que se acuerde la adopción de medidas provisionales cabrá interponer los recursos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Capítulo III
Instrucción**Artículo 27**
Instrucción

1. El personal instructor ordenará la práctica de las diligencias y de las actuaciones que considere necesarias para la determinación precisa de los hechos y de las responsabilidades susceptibles de sanción.
2. Las unidades administrativas integrantes de los Servicios Centrales y de las gerencias territoriales del Servicio de Salud están obligadas a facilitar al personal instructor los antecedentes y los informes necesarios, y también los medios personales y materiales que sean necesarios para el desarrollo de sus actuaciones.
3. El órgano instructor adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de inmediación y contradicción a lo largo del procedimiento.

Artículo 28
Alegaciones a la resolución de inicio

Una vez notificada la resolución de inicio, la persona presuntamente responsable dispondrá de quince días para formular alegaciones, presentar los documentos que considere pertinentes para su defensa y proponer motivadamente la prueba.

Artículo 29
Toma de declaración a la persona inculpada

1. En el mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, el instructor o instructora ha de convocar a la persona inculpada para recibir su declaración sobre los hechos. La comparecencia puede tener lugar una vez transcurrido el plazo de 15 días de alegaciones al efecto de que la persona instructora pueda conocerlas antes de la toma de declaración.
2. Se levantará acta de la comparecencia, en la cual ha de constar:
 - a) Lugar, fecha y hora de inicio y finalización del acto.
 - b) Personas presentes.
 - c) Preguntas formuladas por el personal instructor y respuestas de la persona inculpada.
 - d) Otras manifestaciones de la persona inculpada.
 - e) Documentos o elementos de juicio aportados, para que se unan al acta.
 - f) Cualquier otra circunstancia relevante a juicio del personal instructor.
3. La persona inculpada tendrá derecho a guardar silencio y a ser asistido por la persona que haya elegido.
4. El acta de la comparecencia deberá ser firmada por todas las personas presentes, y de ella se dará copia al expedientado. En caso de discrepancia con el acta, la persona inculpada podrá dejar constancia de su disconformidad y de la causa de la misma. En el caso de que la persona inculpada se niegue a firmar el acta de la comparecencia, el instructor o instructora extenderá diligencia.
5. De la incomparecencia de la persona inculpada o de su silencio, no se derivará ningún perjuicio para ésta.

Artículo 30
Prueba

1. Una vez recibida la declaración del inculpado o transcurrido el plazo para ello, el personal instructor podrá acordar, mediante acto de trámite no susceptible de recurso, la apertura de un periodo de prueba.
2. El periodo, los medios y la práctica de la prueba se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
3. La intervención del personal instructor en la práctica de todas y cada una de las pruebas es esencial y no puede ser sustituida por la del secretario o secretaria, sin perjuicio de que el personal instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración.

Artículo 31**Interrogatorio de testigos**

1. Cuando la prueba consista en el interrogatorio de alguna persona, el personal instructor preguntará inicialmente a ésta, en todo caso:
 - Su nombre, apellidos, edad, profesión y domicilio.
 - Si ha sido o es cónyuge, pariente por consanguinidad o afinidad, y en qué grado, del inculcado o de su representante.
 - Si mantiene o ha mantenido algún tipo de relación profesional con el inculcado o su representante o si tiene o ha tenido con ellos alguna relación susceptible de provocar intereses comunes o contrapuestos.
 - Si tiene interés directo o indirecto en el resultado del expediente.
 - Si es amigo íntimo o enemigo del inculcado o de su representante.
 - Si ha sido condenado alguna vez por falso testimonio.
2. Contestadas las preguntas señaladas en el apartado anterior, el testigo será interrogado por el personal instructor. Una vez éste haya concluido, podrá el inculcado o su representante plantear al testigo nuevas preguntas.
3. Del interrogatorio se extenderá acta, que habrá de recoger con suficiente precisión las preguntas que se hayan formulado y las respuestas obtenidas. Concluido el interrogatorio, se procederá a la lectura del acta por el propio declarante o, si no pudiere o no quisiere hacerlo, por el personal instructor o el secretario o secretaria del procedimiento. Seguidamente, el personal instructor preguntará al interrogado si tiene algo que agregar o modificar, incorporándose al acta lo que manifestare. Finalmente, el acta será firmada por el declarante y por los demás asistentes, y se entregará copia de la misma al propio declarante y al inculcado o su representante.
4. El personal instructor velará por el buen orden de los interrogatorios, y podrá repeler motivadamente las preguntas del inculcado o de su representante que sean impertinentes o inútiles, debiendo el acta recoger dicha motivación.

Artículo 32**Suspensión del procedimiento disciplinario y levantamiento de la suspensión**

1. La competencia para acordar la suspensión del procedimiento disciplinario por cualquier causa prevista en la normativa, corresponderá al órgano que la ostenta para su inicio.
2. La baja por incapacidad laboral temporal de la persona inculpada no dará lugar, por sí misma, a la suspensión del procedimiento. No obstante, cuando dicha situación impida materialmente llevar a cabo la instrucción del expediente o deje al expedientado en una posición de indefensión, el órgano instructor, de oficio o instancia de parte, podrá acordar la suspensión, mediante resolución motivada que habrá de especificar las razones que la hacen necesaria. La decisión de suspender se adoptará a la vista de las circunstancias del caso, y tomando en consideración, en especial, las siguientes:
 - a) La naturaleza de la enfermedad determinante de la baja médica, y el efecto impeditivo que la misma tiene sobre el inculcado. A fin de valorar estos aspectos se recabará informe de la Inspección Médica del Servicio de Salud de las Illes Balears.
 - b) La falta o faltas cuya presunta comisión haya motivado la incoación del expediente.
 - c) Las actuaciones instructoras que son necesarias para sustanciar el expediente.

En caso de acordarse la suspensión, el personal instructor del expediente podrá requerir en cualquier momento a la persona inculpada para que acredite su estado de salud, mediante informe médico expedido por un facultativo de los servicios sanitarios públicos, a fin de valorar si persisten las concretas circunstancias que motivaron la suspensión. La no presentación de este informe en el plazo de los 15 días siguientes a la notificación del requerimiento podrá dar lugar al levantamiento de la suspensión.

3. La suspensión acordada conforme a lo previsto en el apartado anterior interrumpirá el cómputo del plazo para resolver y notificar la resolución del procedimiento, de acuerdo con el artículo 25.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
4. El levantamiento de la suspensión del procedimiento disciplinario corresponde al órgano que la acordó.

Artículo 33**Propuesta de resolución**

1. Una vez concluidos los trámites de alegaciones y, en su caso, de prueba o transcurrido su plazo, el personal instructor formulará la propuesta de resolución.
2. Si se aprecia la existencia de responsabilidad, la propuesta deberá contener:

- a) Los hechos que se consideren probados y la valoración de las pruebas en que se funde tal consideración.
- b) La persona o personas que se considere responsables.
- c) La determinación de la falta o faltas que se entiendan cometidas, los preceptos que las tipifican, y su calificación como leve, grave o muy grave.
- d) La indicación, en su caso, de la existencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad.
- e) Las razones, en su caso, por las que no se han admitido las pruebas propuestas por el inculcado.
- f) La sanción o sanciones que se proponen, los preceptos que las establecen y la motivación de su graduación.
- g) Los pronunciamientos relativos a la existencia, cuantificación y reparación de los daños y perjuicios que se consideren acreditados.
- h) Los pronunciamientos relativos a las medidas provisionales, si se hubieran adoptado.

3. Si se estima que no existe infracción o responsabilidad, la propuesta declarará motivadamente tal circunstancia.

Artículo 34

Alegaciones a la propuesta de resolución y consulta del expediente

1. Una vez notificada al inculcado la propuesta de resolución, éste dispone de quince días para formular alegaciones y presentar los documentos u otros elementos de juicio que estime pertinentes.
2. En ese mismo plazo, se ha de poner a disposición del inculcado el expediente disciplinario para que pueda consultarlo, con la asistencia, en su caso, de su asesor. Igualmente, se le ha de facilitar una copia completa del expediente cuando lo solicite, con los límites que, en su caso, disponga la normativa de protección de datos de carácter personal y la de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Artículo 35

Conclusión de la fase instructora

1. Una vez cumplimentado el trámite de alegaciones o transcurrido su plazo sin evacuarlas, se ha de declarar concluida la fase de instrucción y se ha de remitir todo lo actuado al órgano competente para resolver.
2. Una vez concluida la fase de instrucción, no se admitirán ni se tomarán en consideración las alegaciones y documentos que presente el inculcado.

Artículo 36

Actuaciones complementarias

1. Una vez recibido el expediente disciplinario, el órgano competente para resolver, después del examen de las actuaciones, puede devolver el expediente al personal instructor para que practique las actuaciones complementarias que considere indispensables para la resolución del procedimiento.
2. El acuerdo de realización de actuaciones complementarias se debe notificar a los interesados, concediéndoseles un plazo de siete días para formular las alegaciones que tengan por pertinentes tras la finalización de las mismas. Las actuaciones complementarias deberán practicarse en un plazo no superior a quince días. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

Capítulo IV Resolución

Artículo 37

Resolución del procedimiento

1. La resolución que pone fin al procedimiento ha de ser motivada y ha de resolver todas las cuestiones planteadas en el expediente, hayan sido o no alegadas por el interesado.
2. La resolución, además de incluir los elementos exigidos legalmente para este tipo de actos, ha de contener los pronunciamientos que se deriven de la propuesta de resolución. En especial, ha de incluir la valoración de las pruebas practicadas, en especial aquellas que constituyan los fundamentos básicos de la decisión, así como fijar los hechos, la persona o personas responsables, la falta o faltas cometidas y la sanción o sanciones que se impongan y la motivación de su graduación, o bien ha de declarar que no existe infracción o responsabilidad.
3. Cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción o la sanción revisten mayor gravedad que la determinada en la

propuesta de resolución, se deberá dar traslado de esta circunstancia a la persona inculpada para que, en el plazo de 15 días, pueda presentar alegaciones.

4. La resolución ha de contener una declaración expresa en relación con las medidas provisionales que se hayan podido adoptar durante la tramitación del procedimiento.

5. La resolución se ha de notificar a la persona inculpada, con los requisitos legalmente exigidos. También se comunicará al órgano o unidad administrativa a la que esté adscrita su plaza.

6. En su caso, se ha de comunicar a la persona denunciante el resultado del procedimiento disciplinario con referencia sucinta a la falta cometida y a la sanción impuesta, o el archivo de las actuaciones.

Asimismo, debe informarse de las sanciones muy graves que se impongan a la Junta de Personal correspondiente a la Gerencia o unidad a la que esté adscrita la plaza de la persona sancionada.

Artículo 38

Responsabilidad de la persona infractora

1. La resolución deberá contener también, en su caso, los pronunciamientos necesarios sobre la exigencia de reponer la situación alterada por la persona infractora a su estado originario y sobre la eventual indemnización por daños y perjuicios causados a la Administración, siempre que la cuantía de estos haya quedado determinada durante el procedimiento.

2. El personal estatutario responsable deberá satisfacer sus obligaciones en el plazo fijado en la resolución, el cual no podrá ser inferior a diez días.

3. De incumplirse el plazo señalado en el apartado anterior, y previa advertencia a la persona infractora, las indemnizaciones a que se refiere este artículo se podrán hacer efectivas mediante la deducción periódica de retribuciones, dentro de los límites establecidos por la ley con respecto de esta materia.

Artículo 39

Órgano competente para resolver

1. Son órganos competentes para resolver los procedimientos disciplinarios los siguientes:

- a) El Consejero competente en materia de función pública, que podrá delegar su competencia en otros órganos del Servicio de Salud.
- b) El Consejo de Gobierno en el caso de separación del servicio, previo informe preceptivo de la Comisión de Personal.

2. Cuando en un mismo procedimiento se hayan de imponer sanciones de distinta tipología por la comisión de diferentes hechos, es competente el órgano que lo sea en función de la infracción de mayor gravedad.

Artículo 40

Inscripción de las sanciones

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan se anotarán en el expediente del personal estatutario y en el Registro de personal, con indicación de las faltas que las han motivado.

2. La cancelación de las anotaciones se efectuará de oficio, una vez que haya transcurrido el plazo de prescripción correspondiente.

Capítulo V

Tramitación de las faltas leves

Artículo 41

Tramitación simplificada en caso de faltas leves

1. Se podrá adoptar la tramitación simplificada del procedimiento que prevé el artículo 96 de la Ley 39/2015 cuando el órgano competente para iniciarlo considere que existen elementos de juicio suficientes para calificar la infracción como leve.

2. Si en el transcurso del procedimiento se considerase que los hechos pueden ser constitutivos de infracción grave o muy grave, el órgano competente para su incoación resolverá la finalización del procedimiento simplificado y el inicio de un nuevo procedimiento por falta grave o



muy grave, previa audiencia a la persona inculpada para que pueda formular alegaciones por plazo de 5 días.

Capítulo VI

Caducidad del procedimiento

Artículo 42

Caducidad del procedimiento

1. El procedimiento disciplinario se habrá de resolver y notificar en el plazo máximo de dieciocho meses a contar desde la fecha del acto de inicio, o de 30 días si se incoó exclusivamente para sancionar la comisión de faltas leves.
2. La suspensión del procedimiento o su paralización por causa imputable a la persona interesada interrumpirá el cómputo del plazo para resolver y notificar el procedimiento.

Capítulo VII

Ejecución de las sanciones

Artículo 43

Ejecución de la sanción

1. Las sanciones disciplinarias deberán ejecutarse según los términos de la resolución en que se impongan.
2. No podrán ejecutarse las resoluciones de los procedimientos disciplinarios hasta que sean firmes en vía administrativa.

Cuando la resolución sea ejecutiva, se podrá suspender cautelarmente, si el interesado manifiesta al Servicio de Salud su intención de interponer recurso contencioso-administrativo contra la resolución firme en vía administrativa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Durante los periodos de baja por incapacidad temporal de la persona inculpada no se puede ejecutar la sanción de suspensión de funciones y retribuciones.
4. Si el cumplimiento de la sanción no es posible en el momento en que sea ejecutiva la resolución del procedimiento, porque la persona sancionada se encuentra en una situación administrativa que lo impide o en situación de baja por incapacidad temporal, la sanción se hará efectiva cuando el cambio de situación de la persona sancionada lo permita o cuando se produzca el alta médica.
5. Si antes de que se dicte la resolución correspondiente, la persona inculpada adquiere la situación administrativa de servicio activo en una categoría diferente de aquella a la que pertenecía cuando cometió la falta disciplinaria, se habrá de exigir igualmente el cumplimiento de la sanción, la cual será inscrita en el Registro de Personal respecto de la categoría en la que cometió la falta, con aplicación del régimen de prescripción de sanciones y de cancelación de las inscripciones.

Disposición transitoria única

Régimen transitorio de los procedimientos

Los procedimientos disciplinarios iniciados antes de la entrada en vigor de este Decreto deben regirse por la normativa anterior que les es aplicable, salvo que las disposiciones de este sean más favorables para la persona presuntamente responsable.

Disposición final

Entrada en vigor

Este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 9 de mayo de 2022

La consejera de Salud y Consumo
Patricia Gómez Picard

La presidenta
Francesca Lluch Armengol i Socias

