



G CONSELLERIA  
O SALUT I CONSUM  
I SERVEI SALUT  
B ILLES BALEARS

## **Esborrany de decret pel qual es regula el règim disciplinari del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears**

### **Preàmbul**

#### **I**

L'article 149.1.18a de la Constitució Espanyola atribueix a l'Estat la competència exclusiva per establir les bases de règim estatutari del personal funcionari.

En coherència amb l'anterior, l'article 31.3 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears confereix a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears les competències de desplegament legislatiu i execució de l'Estatut del personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma i de l'administració local, sempre en el marc de la legislació bàsica de l'Estat.

A l'empara del títol competencial de l'article 149.1.18a de la Constitució, l'Estat va dictar la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc de el personal estatutari dels serveis de salut (en endavant, Estatut Marc), les disposicions del qual constitueixen, per tant, bases de règim jurídic de el personal estatutari que exerceix la seva funció en els centres i institucions sanitàries dels serveis de salut de les comunitats autònomes o als centres i serveis sanitaris de l'Administració General de l'Estat. Tal i com disposa l'article 3 de la norma esmentada, correspon a les Comunitats Autònomes, en desplegament de la normativa bàsica, aprovar els estatuts i les altres normes aplicables al personal estatutari de cada servei de salut.

Consagrada positivament la naturalesa funcional del vincle jurídic que l'uneix a l'Administració, la normativa específica del personal estatutari dels serveis de salut

ha d'incloure un règim disciplinari propi de Dret Administratiu, doncs com va assenyalar la Sentència de Tribunal Constitucional 99/1987, d'11 de juny, el concepte de "règim estatutari" del personal funcionari públic a què es refereix l'article 103.3 de la Constitució comprèn, entre d'altres aspectes, el seu règim disciplinari.

D'acord amb el que s'ha exposat es fa necessari constatar que l'ordenament jurídic de la nostra comunitat autònoma no ha comptat fins ara amb una norma reglamentària específica que desenvolupi les previsions legals que, en matèria disciplinària, són d'aplicació al personal estatutari de el Servei de Salut de les Illes Balears. Aquest buit normatiu, que s'ha fet notar especialment en relació al procediment disciplinari, s'ha vingut satisfent amb l'aplicació a aquest personal, per via supletòria, de les disposicions contingudes en el Decret 45/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública.

Aquesta situació anòmala, generadora en la pràctica de no poques disfuncions, necessita ser corregida mitjançant l'aprovació d'una norma reglamentària que doni resposta a les específiques problemàtiques que, tant a nivell de dret substantiu, com a nivell procedimental, suscita el règim disciplinari de personal estatutari. El present Decret aspira a satisfer aquestes peculiars necessitats, i això mitjançant una regulació adaptada i d'acord amb les diverses novetats legislatives que s'han produït en els darrers anys en el Dret Administratiu general i, especialment, en el Dret de la funció pública.

En relació a aquesta darrera idea, convé subratllar que aquest és un sector de l'ordenament jurídic en el qual conflueixen diverses normes legals de l'Estat, dictades totes elles a l'empara, entre d'altres, del títol competencial recollit en l'art. 149.1.18a de la CE. Assolir una regulació que respecti i doni satisfacció a les exigències, no sempre concordants, derivades de totes les disposicions legals que incideixen d'alguna manera sobre el règim disciplinari de personal estatutari ha estat un dels objectius més conscientment perseguits per aquest Decret.

La Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, primera i principal referència normativa quan es tracta d'aquest personal, dedica el seu capítol XII a el règim disciplinari. A més de regular els principis de la potestat disciplinària, aquesta norma classifica i tipifica les diferents infraccions i sancions, alhora que estableix les connexions bàsiques entre unes i altres. Pel que fa al procediment disciplinari, l'Estatut Marc es limita a recollir unes poques regles molt generals, excepte pel que fa a les mesures provisionals, i remet

en la resta al procediment que puguin establir les diferents administracions públiques.

Aquest Decret també vol i s'ha d'adequar al que estableix el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en aquells aspectes que indubtablement afecten el personal estatutari. En efecte, segons el seu article 2.3, el personal estatutari dels serveis de salut s'ha de regir per la legislació específica dictada per l'Estat i per les comunitats autònomes en l'àmbit de les respectives competències i pel que preveu el mateix Estatut Bàsic. A l'efecte de el present Decret, això suposa la necessitat de tenir present el que estableix el títol VII de l'Estatut Bàsic, el qual dissenya les pautes essencials del règim disciplinari de personal funcionari i de personal laboral al servei de les Administracions Públiques incloses en el seu àmbit de aplicació. Ara bé, en aquest punt no és possible obviar el fet que la relació entre l'Estatut Marc i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les dues lleis de caràcter bàsic, és en alguns flancs una qüestió encara subjecta a debat i que no ha pogut ser plenament aclarida per la doctrina i la jurisprudència, el que planteja certes dificultats i incerteses per l'exègeta i aplicador de l'ordenament disciplinari, ja que no sempre la regulació continguda en una i altra norma són perfecta i fàcilment harmonitzables. En aquest sentit, és el joc dels principis d'especialitat normativa i de llei posterior els que han servit d'instrument per identificar la solució legal que ha de prevaler en cada supòsit i a la qual, per tant, s'ha de subjectar aquest Decret, en el ben entès que, a falta d'un major cos de doctrina jurisprudencial sobre la relació entre les dues lleis, no sempre és possible determinar, amb absoluta certesa, quan l'Estatut Marc s'ha d'entendre desplaçat per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

També la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic incideix sobre les matèries regulades en el present decret, atès que l'art. 25.3 d'aquella declara aplicables les disposicions del Capítol III del seu títol preliminar, dedicat als principis de la potestat sancionadora, a l'exercici de la potestat disciplinària de les Administracions Públiques. Més concretament, s'ha procurat acomodar la regulació continguda en aquest Reglament a les prescripcions que aquesta llei incorpora en relació amb els principis de responsabilitat i de proporcionalitat, tenint en compte que tampoc en aquest cas hi ha plena concordança entre els plantejaments de l'Estatut Marc i la Llei 40/2015, en particular pel que fa a la regulació de la reincidència com a criteri de graduació de les sancions.

Finalment, la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, constitueix un altre dels eixos bàsics sobre el qual necessàriament pivota la regulació continguda en aquest Decret. En aquest punt, convé recordar que la disposició addicional vuitena de la precedent Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú exclouïa de l'àmbit d'aplicació de la mateixa els procediments d'exercici de la potestat disciplinària de les Administracions Públiques respecte de el personal al seu servei, el que feia que aquests quedessin indubtablement delimitats com procediments especials, enterament subjectes a la seva normativa específica. La Llei 39/2015, d'1 d'octubre, no té una previsió similar, i en aquest sentit és d'observar que la seva disposició addicional primera no inclou els procediments disciplinaris entre aquells que es regeixen per la seva pròpia normativa i només supletòriament per la Llei 39/2015. Aquest nou enfocament ha fet necessari procurar una acurada acomodació de la regulació del procediment disciplinari que recull aquest Decret a les prescripcions de l'esmentada Llei, respectant així la competència plena de l'Estat en matèria de procediment administratiu comú, i això sense perjudici de les necessàries especialitats derivades de l'organització pròpia de el Servei de Salut de les Illes Balears.

En definitiva, aquest Decret té per objecte desenvolupar el règim disciplinari de personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, i escomet aquesta tasca amb ple respecte al que disposa el conjunt de normes legals que delimiten l'exercici de la potestat reglamentària.

## II

Aquest Decret consta de 45 articles distribuïts en dos títols, un disposició transitòria i dues disposicions finals.

El Títol I, que s'estructura en cinc capítols, comprèn disposicions de caràcter general sobre el règim disciplinari. Augmentar els nivells de seguretat jurídica ha estat el criteri rector en l'elaboració d'aquest títol, i amb aquesta finalitat s'introdueixen regles destinades a facilitar als òrgans competents per a instruir i resoldre els expedients l'aplicació de el règim legal de les faltes i sancions disciplinàries. Entre elles destaquen les relatives a el règim, aplicació i graduació de les sancions, que han de servir per a la més precisa determinació de la sanció a

imposar en cada cas. Així mateix, i sense apartar-se de que disposa l'Estatut Marc i en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, s'introdueixen les necessàries especificacions en el que fa a la relació entre les faltes i sancions, incorporant les conseqüències que ha de tenir per al personal estatutari temporal la sanció de suspensió de funcions. El Decret també regula el concurs d'infraccions, distingint els supòsits de concurs real, concurs ideal, concurs medial i infracció continuada, i en la seva regulació s'han respectat, quan n'hi ha, les solucions fixades per la normativa estatal amb rang legal.

### III

El procediment disciplinari com a tal es regula en el Títol II del Decret, que es divideix en set capítols. El Capítol I conté una enumeració completa dels principis que regeixen el procediment disciplinari, i remet al que disposa la legislació bàsica estatal en el que fa als drets de la persona inculpada durant la tramitació del mateix. En particular, es regula la forma en què han de practicar-se les comunicacions a les persones afectades, per tal de donar compliment a les exigències derivades de la normativa europea i estatal en matèria de protecció de dades personals.

Els aspectes més destacables de el Capítol II, dedicat a la iniciació de procediment, són els referents a la informació i actuacions prèvies, la concurrència amb el procés penal i les mesures provisionals. Es regula la informació reservada, ordenant la seva incorporació a l'expedient, però salvaguardat el principi de contradicció i el dret de defensa de la persona inculpada, que pot sol·licitar la reproducció de les diligències prèvies un cop iniciat el procediment, en el cas és preceptiu tornar a practicar-les. També es regulen amb cert detall els diferents supòsits de concurrència de procediment disciplinari amb un procés penal, i en tot cas resulta preceptiu suspendre aquell quan s'aprecii que els fets poden ser constitutius d'infracció penal, i això sense condicionar la suspensió a l'existència de la triple identitat fàctica, subjectiva i de fonament. Finalment, en matèria de mesures provisionals, s'especifiquen els criteris que poden determinar la seva adopció, i s'estableix la necessitat de comunicar a l'òrgan judicial la mesura de suspensió provisional adoptada en via administrativa, a fi d'aconseguir una major coordinació entre l'Administració i els Tribunals.

En el capítol III, dedicat a la fase d'instrucció, s'ha considerat oportú incorporar una mínima regulació del mitjà de prova consistent en l'interrogatori dels testimonis, donada la seva especial rellevància i freqüència en l'àmbit dels procediments disciplinaris tramitats pel Servei de Salut de les Illes Balears. Es tracta, en definitiva, de fixar les pautes bàsiques que ha de seguir la pràctica d'aquest tràmit. També és ressenyable la regulació que s'efectua de la suspensió de procediment disciplinari motivada per la baixa per incapacitat laboral temporal, punt en el qual s'incorpora amb detall la més recent jurisprudència de Tribunal Suprem sobre el particular. Finalment, es contempla la possibilitat d'acordar la realització d'actuacions complementàries un cop declarada conclosa la fase d'instrucció, de conformitat amb el que disposa la Llei 39/2015, d'1 d'octubre.

El capítol IV s'ocupa de la fase de resolució, i en ell s'estableixen els òrgans competents per a resoldre el procediment, a més d'incorporar algunes de les previsions contingudes en la Llei 39/2015 i 40/2015, d'1 d'octubre.

Finalment, els capítols V, VI i VII s'ocupen, respectivament, de la tramitació de les faltes lleus, la caducitat de procediment i l'execució de les sancions.

#### IV

Aquesta disposició s'ajusta als principis de bona regulació que estableix la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques i en la Llei 1/2019, de 31 de gener, de el Govern de les Illes Balears, és a dir, els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència, eficiència, qualitat i simplificació.

En efecte, el present Decret és l'instrument adequat perquè el Govern de les Illes Balears compleixi amb l'obligació de desenvolupar reglamentàriament les previsions contingudes en la legislació bàsica estatal en matèria de règim disciplinari de personal estatutari.

Aquest Decret també s'acomoda a el principi de proporcionalitat, ja que es limita a establir la regulació imprescindible per assolir els objectius que persegueix.

Igualment garanteix el principi de seguretat jurídica, ja que és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic i contribueix a configurar un marc normatiu més clar

i predictable que l'actualment existent, atès que disminueix la inseguretat i incertesa que ha generat fins a la data l'absència, en el nostre ordenament jurídic, d'una regulació específica sobre règim disciplinari per al personal estatutari de el Servei de Salut de les Illes Balears.

Així mateix, el Decret s'ajusta a el principi de transparència, i això perquè el text inicial ha estat sotmès als tràmits de consulta prèvia, audiència i informació pública, obrint així les vies necessàries perquè els potencials destinataris i interessats poguessin participar en l'elaboració de la norma.

Finalment, és conforme amb el principi d'eficiència, ja que no contempla càrregues administratives innecessàries o accessòries i ve a racionalitzar la tramitació dels procediments disciplinaris.

Aquest decret s'aprova després de la negociació amb les organitzacions sindicals més representatives presents a la Mesa Sectorial de Sanitat de el Servei de Salut, d'acord amb el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

En virtut de les consideracions anteriors, a proposta de la titular de la Conselleria de Salut i Consum, oït el Consell Consultiu i havent-ho considerat el Consell de Govern en la sessió de X de X de 20XX,

## **DECRET**

### **TÍTOL I** **RÈGIM DISCIPLINARI**

#### **Capítol I** **Disposicions generals**

##### **Article 1** **Objecte**

L'objecte d'aquest Decret és desplegar el règim disciplinari aplicable al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

## **Article 2**

### **Àmbit d'aplicació**

Aquest Decret és aplicable al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

## **Article 3**

### **Principis i regles d'integració**

1. La potestat disciplinària s'exerceix d'acord amb els principis que estableixen el capítol XII de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut; el títol VII del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre; el capítol III del títol preliminar de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, i aquest Decret.
2. En tot allò que no prevegin les normes anteriors és aplicable la legislació autonòmica general sobre funció pública en els termes que disposa i, supletòriament, les normes corresponents del Codi penal, sempre que siguin compatibles amb la naturalesa i finalitat del règim disciplinari.

## **Capítol II**

### **Règim general de les faltes disciplinàries**

## **Article 4**

### **Faltes disciplinàries**

Constitueixen infraccions administratives, que es denominen faltes disciplinàries, les accions o omissions tipificades en la normativa bàsica estatal, les quals comporten les sancions disciplinàries corresponents, sense perjudici de la responsabilitat civil o penal que se'n pugui derivar.

## **Article 5**

### **Qualificació de la infracció**

Per determinar en cada cas concret quina és la falta comesa s'han de tenir en compte exclusivament els elements inclosos en la descripció dels tipus sancionadors.

## **Article 6**

### **Punibilitat**

Únicament s'han de sancionar les faltes consumades.

## **Article 7**

### **Tipus de faltes**

Les faltes disciplinàries es classifiquen en:

- a) molt greus
- b) greus
- c) lleus

## **Article 8**

### **Concurs de faltes**

1. A la persona responsable de dues o més faltes se li han d'imposar totes les sancions corresponents a les diverses infraccions.
2. Si la pluralitat de faltes prové d'un sol fet o omissió, s'ha de tenir en compte només la que comporta una sanció major. En aquests casos, la major reprovabilitat de la conducta s'ha de tenir en compte a l'efecte de la graduació de la sanció.
3. Quan una de les faltes comeses sigui el mitjà necessari per cometre'n una altra o unes altres, de manera que hi hagi una interrelació necessària, s'ha d'imposar únicament la sanció corresponent a la infracció més greu comesa.
4. Quan en execució d'un pla preconcebut o aprofitant una ocasió idèntica, un mateix subjecte infractor faci una pluralitat d'accions o omissions que infringeixen el mateix precepte administratiu o de semblants, només s'ha d'imposar la sanció per la més greu de les faltes comeses, i en la graduació

s'ha de tenir en compte, amb efecte agreujant, que hi concorre la circumstància de continuïtat o persistència en la conducta infractora.

### **Capítol III**

#### **Persones responsables**

#### **Article 9**

##### **Responsabilitat disciplinària**

1. És responsable de les faltes disciplinàries el personal estatutari que sigui autor o autora de les accions o omissions tipificades en el Capítol XII de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut.
2. Incorren en la mateixa responsabilitat que el personal autor els que indueixin d'altres a dur a terme actes o conductes constitutius de faltes disciplinàries greus o molt greus.
3. El personal estatutari també incorre en responsabilitat disciplinària en els casos següents:
  - a) Quan cooperi en la comissió d'una falta greu o molt greu amb un acte sense el qual no s'hauria comès.
  - b) Quan, sense estar inclòs en la lletra anterior, cooperi amb qualsevol acte en la comissió de faltes greus o molt greus.
  - c) Quan consenti la comissió de faltes greus o molt greus.
  - d) Quan encobreixi les faltes consumades greus o molt greus.
4. Els que incorrin en el supòsit de la lletra a) de l'apartat anterior són personal autor d'una falta de la mateixa gravetat que la d'aquella en la comissió de la qual han cooperat.

Els qui incorrin en els supòsits de les lletres b), c) i d) de l'apartat anterior són personal autor d'una falta de gravetat inferior, en un grau, a la comesa.

#### **Article 10**

##### **Situacions administratives**

1. El personal estatutari que es trobi en situació administrativa diferent del servei actiu pot incórrer en responsabilitat disciplinària per les faltes que pugui cometre dins la seva respectiva situació administrativa particular.
2. Es pot incoar un procediment disciplinari al personal estatutari amb independència de la situació administrativa en què es trobi d'acord amb la naturalesa de les infraccions.
3. No s'han d'autoritzar canvis de situació administrativa que tinguin per efecte impedir la incoació o tramitació d'un procediment disciplinari així com el compliment d'una sanció.

## **Capítol IV**

### **Sancions disciplinàries**

#### **Article 11**

##### **Responsabilitat**

No hi ha sanció sense dol o culpa, incloent en la culpa qualsevol grau de negligència.

#### **Article 12**

##### **Tipus de sancions**

El personal estatutari que cometi les infraccions legalment tipificades ha de ser sancionat amb les sancions següents:

- a) separació del servei
- b) trasllat forçós amb canvi de localitat
- c) suspensió de funcions
- d) trasllat forçós a una altra institució o centre sense canvi de localitat
- e) demèrit
- f) advertència

#### **Article 13**

##### **Relació entre les faltes i les sancions**

1. Per la comissió de les faltes molt greus es poden imposar les sancions següents:

- a) Separació del servei, que en el cas del personal estatutari temporal suposa la revocació del nomenament. Aquesta sanció comporta la pèrdua de la condició de personal estatutari.

Durant els sis anys següents a l'execució, la persona interessada no pot concórrer a les proves de selecció per a l'obtenció de la condició de personal estatutari fix, ni prestar serveis com a personal estatutari temporal.

Així mateix, durant aquest període no pot prestar serveis en cap Administració pública ni en els organismes públics o en les entitats de dret públic dependents o vinculades, ni en les entitats públiques subjectes al dret privat i fundacions sanitàries.

- b) Trasl·lat forçós amb canvi de localitat, sense dret a indemnització i amb prohibició temporal de participar en procediments de mobilitat per reincorporar-se a la localitat de procedència fins a un màxim de quatre anys.

- c) Suspensió de funcions, per un temps no superior a sis anys.

Aquesta suspensió comporta la pèrdua de la destinació i, en el cas del personal temporal, el cessament del nomenament sense que pugui prestar serveis com a personal estatutari temporal mentre duri la sanció.

- d) Demèrit, consistent en la pèrdua de més de dos graus o nivells de carrera professional.

2. Per la comissió de les faltes greus es poden imposar les sancions següents:

- a) Suspensió de funcions, per un temps no superior a dos anys. Aquesta suspensió si és superior a sis mesos comporta la pèrdua de la destinació.

En el cas del personal temporal, si aquesta suspensió excedeix de sis mesos, comporta el cessament del nomenament sense que pugui prestar serveis com a personal estatutari temporal mentre duri la sanció.

- b) Trasl·lat forçós a una altra institució o centre sense canvi de localitat, amb prohibició temporal, fins a un màxim de dos anys, de participar en procediments de mobilitat per reincorporar-se al centre de procedència.

- c) Demèrit, consistent en la pèrdua d'un o dos graus o nivells de carrera professional.
3. Per la comissió de les faltes lleus pertoca l'advertència, que s'ha d'anotar en l'expedient personal corresponent.

## **Article 14**

### **Règim, aplicació i graduació de la sanció**

1. Quan per a una infracció o categoria d'infraccions la llei estableixi diverses sancions possibles, tret que autoritzi expressament el contrari, només es pot imposar, respecte de la mateixa infracció, una de les sancions previstes.
2. Per determinar en cada cas concret la sanció corresponent o la seva extensió, dins les que fixa la llei per a cada infracció o categoria d'infraccions, s'han de ponderar les circumstàncies agreujants i atenuants concurrents. Les circumstàncies que s'han de tenir en compte a l'efecte de graduar la sanció són les següents:
  - a) El grau de culpabilitat o d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta.
  - b) El dany a l'interès públic, quantificant-lo en termes econòmics quan sigui possible.
  - c) La continuïtat o persistència en la conducta infractora.
  - d) La naturalesa dels perjudicis causats.
  - e) La reiteració o reincidència per comissió en el termini d'un any de més d'una infracció de la mateixa naturalesa quan així s'hagi declarat per resolució ferma en via administrativa.
3. En cap cas no es poden imposar, per raó de l'efecte agreujant de les circumstàncies concurrents, sancions previstes per a infraccions o categories infractores de major gravetat.
4. Per determinar l'abast de l'efecte atenuant o agreujant de les circumstàncies concurrents se n'ha de fer una ponderació conjunta, tenint en compte la naturalesa i finalitat de la infracció, i les exigències que deriven del principi de proporcionalitat.
5. Les sancions susceptibles de periodificació temporal es graduen en tres trams temporals idèntics: mínim, mitjà i màxim. Per determinar el tram en què s'ha

d'enquadrar la sanció que s'ha d'imposar, així com la durada concreta, s'ha d'atendre el que resulti de la ponderació de les circumstàncies i els criteris a què es refereix l'apartat anterior.

6. El dany a l'interès públic comprèn tant els danys patrimonials, la gravetat dels quals s'avalua d'acord amb la quantificació econòmica, com els no patrimonials, incloent-hi, entre d'altres, el descrèdit irrogat a la imatge de l'Administració, la repercussió en el funcionament de la unitat o servei i el nombre de persones afectades.
7. La sanció més greu de les previstes per a una infracció o categoria d'infraccions només es pot imposar quan el resultat de la ponderació a què es refereix l'apartat 4 d'aquest article sigui notòria i fortament agreujant.
8. No es podran sancionar disciplinàriament els fets que ho hagin estat penalment o administrativament en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, fet i fonament.

## **Article 15**

### **Deducció de retribucions**

No té caràcter de sanció la deducció proporcional de retribucions que, amb audiència prèvia de la persona interessada, s'acordi en els casos d'incompliment injustificat de l'horari i de la jornada de treball.

## **Capítol V**

### **Extinció de la responsabilitat**

## **Article 16**

### **Causas d'exempció de la responsabilitat**

Les accions i omissions tipificades com a faltes disciplinàries en la llei no donen lloc a responsabilitat disciplinària en els supòsits següents:

- a) Quan s'actui en compliment d'un deure o en l'exercici legítim d'un dret.
- b) Quan concorri força major.
- c) L'estat de necessitat.
- d) Quan s'hagi actuat en legítima defensa.

## **Article 17**

## **Extinció de la responsabilitat**

1. La responsabilitat disciplinària s'extingeix per alguna de les causes següents:

- a) compliment de la sanció
- b) mort
- c) prescripció de la falta o de la sanció

2. Si durant la substanciació del procediment disciplinari es produeix l'extinció de la relació estatutària de la persona inculpada, el procediment ha de continuar fins a la seva terminació. Si com a conseqüència del procediment s'imposa una sanció de suspensió de funcions, s'ha d'aplicar allò que disposa l'article 13 d'aquest Decret.

## **Article 18**

### **Prescripció de les faltes i sancions**

1. Les faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les grues al cap de dos anys i les lleus al cap de sis mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les imposades per faltes greus al cap de dos anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.
2. El termini de prescripció de les faltes comença a comptar a partir del dia en què s'ha comès la infracció. En el cas d'infraccions continuades o permanents, el termini comença des que va acabar la conducta infractora.

Interromp la prescripció de la falta la iniciació, amb coneixement de la persona interessada, d'un procediment disciplinari, i es reinicia el termini de prescripció si l'expedient sancionador està paralitzat durant més d'un mes per causa no imputable a la persona presumptament responsable.

3. El termini de prescripció de les sancions comença a comptar a partir de l'endemà del dia en què sigui executable la resolució per la qual s'imposa la sanció o hagi transcorregut el termini per recórrer-la, o des que es trenqui el compliment de la sanció quan la seva execució ja hagi començat.

Interromp la prescripció la iniciació, amb coneixement de la persona interessada, del procediment d'execució, i el termini torna a transcórrer si aquell està paralitzat durant més d'un mes per causa no imputable a l'infractor.

## **TÍTOL II**

### **PROCEDIMENT DISCIPLINARI**

#### **Capítol I**

##### **Principis generals**

#### **Article 19**

##### **Principis del procediment sancionador**

1. El procediment per a l'exercici de la potestat disciplinària sobre el personal estatutari es regeix pel que disposen la normativa bàsica estatal i aquest títol. Supletòriament, és aplicable el que estableix el reglament que regula el règim disciplinari del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
2. El procediment disciplinari del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears s'ha d'ajustar als principis de legalitat, tipicitat, impuls d'ofici, celeritat, immediatesa, economia processal, irretroactivitat, imparcialitat, agilitat, eficàcia, contradicció, responsabilitat, proporcionalitat i concurrència de sancions.
3. En cap cas no es poden imposar sancions disciplinàries sense haver tramitat el procediment oportú.
4. Durant la tramitació del procediment s'han de garantir a la persona inculpada el dret a la presumpció d'innocència i la resta de drets que reconeixen l'article 53 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i l'article 74.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

#### **Article 20**

##### **Protecció de dades de caràcter personal**

Els actes i les comunicacions que es produeixen en l'àmbit del procediment disciplinari han de garantir la protecció de les dades de caràcter personal de les

persones implicades i afectades, d'acord amb la normativa vigent sobre aquesta matèria.

En particular, les comunicacions efectuades en paper s'han de fer mitjançant sobre tancat amb un ofici en el qual no constin les dades personals de les persones afectades, per tal d'evitar així que terceres persones alienes a la intervenció en el procediment sancionador les identifiquin.

## **Capítol II**

### **Iniciació**

#### **Article 21**

##### **Iniciació del procediment disciplinari**

1. El procediment s'inicia sempre d'ofici mitjançant una resolució de l'òrgan competent, bé per iniciativa pròpia o bé com a conseqüència d'una ordre superior, a petició raonada d'altres òrgans o per denúncia de qualsevol persona.
2. La formulació d'una petició raonada no vincula l'òrgan competent per iniciar el procediment, si bé s'han de comunicar a l'òrgan que l'hagi formulada els motius pels quals, si escau, no pertoca la iniciació.
3. La petició raonada d'un altre òrgan ha d'especificar, en la mesura que sigui possible, la persona o persones presumptament responsables; les conductes o fets que poden constituir infracció administrativa i la tipificació, així com el lloc, la data o dates, o període de temps continuat en què es varen produir els fets. Amb la petició raonada s'han d'aportar els documents i les proves relatius a l'objecte de la petició que estiguin en poder de l'òrgan peticionari.
4. Quan el denunciant hagi participat en la comissió d'una infracció disciplinària i hi hagi altres infractors, l'òrgan competent per resoldre el procediment l'ha d'eximir de la sanció que li correspondria quan sigui el primer a aportar elements de prova que permetin iniciar el procediment o comprovar la infracció, sempre que en el moment d'aportar-los no es disposi d'elements suficients per ordenar-ne l'inici i es repari el perjudici causat. Així mateix, l'òrgan competent per resoldre ha de reduir la sanció quan, si no es compleix alguna de les condicions anteriors, el denunciant faciliti elements de prova que aportin un valor afegit significatiu respecte d'aquells de què es disposa.

En ambdós casos és necessari que el denunciant cessi en la participació de la infracció i no hagi destruït elements de prova relacionats amb l'objecte de la denúncia.

5. La competència per iniciar el procediment disciplinari correspon al conseller o consellera competent en matèria de funció pública, sense perjudici de la possibilitat de delegar-la.
6. Contra la resolució per la qual s'acorda iniciar el procediment disciplinari no es pot interposar cap recurs, sense perjudici del que disposa l'article 27.9 d'aquest Decret.

## **Article 22**

### **Informació reservada**

1. Amb caràcter previ a la iniciació del procediment, l'òrgan competent per incoar-lo pot acordar la pràctica de diligències prèvies amb caràcter d'informació reservada, i designar el personal funcionari o estatutari que les ha de dur a terme.
2. Les diligències prèvies han d'estar orientades a esclarir els fets susceptibles de constituir una falta disciplinària i a determinar la persona o persones presumptament responsables.
3. Una vegada practicades les diligències, el personal instructor del tràmit d'informació reservada ha d'eleva un informe de conclusions a l'òrgan que el va nomenar en el qual es pronunciï sobre la conveniència d'iniciar el procediment disciplinari o d'arxivar les actuacions sense cap altre tràmit. En vista d'aquest informe, l'òrgan competent per iniciar el procediment ha de resoldre el que estimi oportú, i pot ordenar, si ho considera necessari per prendre la decisió, la pràctica de diligències noves.
4. La pràctica d'aquesta informació reservada no interromp la prescripció ni computa a l'efecte del termini de caducitat del procediment disciplinari que, si escau, es pot iniciar posteriorment.
5. En cas que s'incoï un expedient disciplinari, la informació reservada s'hi ha d'incorporar.  
Sense perjudici d'això, les diligències incriminatòries prèvies rebudes en la informació reservada s'han de reproduir en el procediment disciplinari, amb intervenció de la persona interessada si així ho sol·licita.

## Article 23

### Concurrència amb procés penal

1. Amb la resolució d'inici, l'òrgan competent per iniciar el procediment n'ha d'acordar la suspensió quan apreciï que els fets que motiven la incoació poden ser constitutius d'infracció penal, de la qual cosa s'ha d'assabentar el Ministeri Fiscal i de la persona inculpada.
2. També s'ha de suspendre la tramitació del procediment quan de la instrucció es desprengui que hi ha indicis fundats de criminalitat, de la qual cosa s'ha d'assabentar el Ministeri Fiscal i de la persona inculpada.
3. En els dos supòsits anteriors, la comunicació al Ministeri Fiscal l'ha d'efectuar l'òrgan competent per iniciar el procediment disciplinari.
4. Si durant la informació reservada o la tramitació d'un procediment disciplinari l'Administració té coneixement que s'està seguint un procés penal sobre els mateixos fets, ha de sol·licitar al Ministeri Fiscal una comunicació de les actuacions practicades i ha d'acordar la suspensió del procediment disciplinari, circumstància que s'ha de comunicar a la persona interessada.
5. La suspensió acordada de conformitat amb el que disposen els apartats anteriors s'ha de mantenir fins que el Ministeri Fiscal comuniqui a l'Administració la no iniciació d'actuacions processals o fins que hi recaigui resolució judicial. En qualsevol d'aquests casos, l'aixecament de la suspensió s'ha de comunicar a la persona inculpada.
6. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen els serveis de salut respecte dels procediments disciplinaris que se substanciïn.

## Article 24

### Resolució d'inici

La resolució d'inici del procediment disciplinari ha de contenir, com a mínim, els elements següents:

- a) La identificació de la persona o persones presumptament responsables.
- b) L'exposició dels fets que motiven la incoació del procediment. Aquests fets es poden establir per remissió a altres documents sempre que s'adjuntin a la resolució d'inici. Els fets s'han de redactar de manera clara i precisa, en

paràgrafs separats i numerats per a cadascun dels que s'imputen a la persona presumptament responsable.

- c) La qualificació provisional dels fets, amb indicació de la falta o faltes presumptament comeses, de la sanció o sancions que poden correspondre i dels preceptes normatius que les estableixen, tot això sense perjudici del que resulti de la instrucció.
  - d) La identificació del personal instructor i, si escau, del secretari o secretària del procediment, amb la indicació expressa del règim de recusació.
  - e) La descripció, si escau, dels danys i perjudicis ocasionats a l'Administració o als ciutadans.
  - f) L'òrgan competent per a la resolució del procediment i la norma que li atribueixi aquesta competència.
  - g) Les mesures de caràcter provisional que l'òrgan acordi.
  - h) La indicació del dret a actuar assistit d'un lletrat o dels representants sindicals que determini.
  - i) La indicació del dret a formular al·legacions i a l'audiència en el procediment i dels terminis per exercir-los, així com la indicació que en cas que no efectuï al·legacions en el termini previst sobre el contingut de l'acord d'iniciació podrà ser considerat proposta de resolució quan contingui un pronunciament precís sobre la responsabilitat imputada.
- 2. En el cas que s'hagi instruït informació reservada, totes les actuacions s'han de notificar a la persona interessada juntament amb la resolució d'inici.
  - 3. Els fets relacionats però comesos amb posterioritat a l'inici del procediment disciplinari, excepte els permanents o continuats sense solució de continuïtat fins al moment de la proposta de resolució, seran objecte d'un nou procediment disciplinari.

## **Article 25**

### **Nomenament del personal instructor i del personal amb funcions de secretaria**

- 1. La resolució d'inici del procediment disciplinari ha de contenir el nomenament de l'instructor o instructora, que ha de ser personal funcionari o estatutari

pertanyent a un cos, escala o categoria d'un grup o subgrup igual o superior al de la persona presumptament responsable.

2. No pot ser nomenat instructor o instructora del procediment el personal funcionari o estatutari destinat en la mateixa unitat que la persona inculpada.
3. El personal instructor ha de tenir la condició d'autoritat en l'exercici de les seves funcions.
4. Quan s'estimi pertinent, es pot nomenar, a més, un secretari o secretària, que ha de tenir la condició de personal funcionari de carrera o estatutari fix.
5. Són aplicables al personal instructor i al secretari o secretària les normes relatives a l'abstenció i la recusació que estableix la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. Les persones que siguin designades instructores o secretàries d'un expedient disciplinari han de subscriure una declaració d'absència de conflicte d'interessos.
6. Per a la instrucció de diferents procediments disciplinaris a la mateixa persona inculpada o a diferents es pot designar el mateix personal instructor i el mateix personal amb funcions de secretaria, i es poden practicar actuacions en les mateixes sessions corresponents als diferents procediments.

## **Article 26**

### **Notificació de la resolució d'inici**

1. La resolució d'inici s'ha de comunicar al personal instructor i, si escau, al secretari o secretària, i notificar-la a la persona presumptament responsable.
2. Si la persona inculpada és delegada de personal, membre de la junta de personal, delegada sindical o càrrec electiu d'una organització sindical més representativa en l'àmbit estatal o de la comunitat autònoma de les Illes Balears, aquesta resolució s'ha de notificar a la secció o organització sindical que correspongui, i poden ser oïts una sola vegada.

## **Article 27**

### **Mesures provisionals**

1. En la resolució d'inici d'un procediment disciplinari, o en qualsevol altre moment durant la tramitació, l'òrgan competent per incoar-lo pot acordar mitjançant una resolució motivada les mesures provisionals que estimi

- oportunes, d'acord amb els principis de proporcionalitat, efectivitat i menor onerositat.
2. Per a l'adopció de les mesures provisionals s'han de tenir en compte les circumstàncies següents:
    - a) L'existència d'indícis racionals de culpabilitat.
    - b) La circumstància que puguin ser constitutius de falta greu o molt greu.
    - c) La necessitat d'adoptar-les per garantir el normal funcionament del servei o evitar perjudicis.
    - d) La necessitat d'adoptar-les per evitar que s'obstaculitzi la tramitació de l'expedient o bé per assegurar l'eficàcia de la resolució que hi pugui recaure.
  3. En qualsevol moment durant la tramitació del procediment, l'instructor o instructora de l'expedient pot proposar la modificació de les mesures provisionals adoptades, i ha de proposar deixar-les sense efecte quan desaparegui la causa que en va motivar l'adopció.
  4. La suspensió provisional de funcions, com a mesura cautelar, només es pot acordar en els procediments disciplinaris quan s'hagin iniciat per faltes greus o molt greus.
  5. La suspensió provisional de funcions també es pot acordar, com a mesura cautelar, quan s'hagi dictat una ordre de processament o d'obertura de judici oral d'acord amb les normes processals penals, qualsevol que en sigui la causa, si aquesta mesura no ha estat adoptada per l'autoritat judicial. Aquesta suspensió es pot perllongar fins a la conclusió del procediment penal.
  6. Cal declarar la suspensió provisional, sense dret a la percepció de retribucions, amb motiu de la tramitació d'un procediment judicial i durant el temps que s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge, sempre que determinin la impossibilitat d'exercir les funcions derivades del nomenament durant més de cinc dies consecutius.
  7. Quan s'hagi incoat un procediment penal pels mateixos fets que hagin donat lloc al procediment disciplinari, l'òrgan que hagi ordenat la incoació del procediment disciplinari ha de comunicar a l'òrgan jurisdiccional l'adopció de la mesura de suspensió provisional.
  8. Els efectes derivats de la situació de suspensió provisional són els que estableix la normativa bàsica estatal.

9. Contra la resolució per la qual s'acordi l'adopció de mesures provisionals es poden interposar els recursos que preveu la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

### **Capítol III**

#### **Instrucció**

#### **Article 28**

##### **Instrucció**

1. El personal instructor ha d'ordenar la pràctica de les diligències i de les actuacions que consideri necessàries per a la determinació precisa dels fets i de les responsabilitats susceptibles de sanció.
2. Les unitats administratives integrants dels Serveis Centrals i de les gerències territorials del Servei de Salut estan obligades a facilitar al personal instructor els antecedents i els informes necessaris, així com els mitjans personals i materials que siguin necessaris per dur a terme les seves actuacions.
3. L'òrgan instructor ha d'adoptar les mesures necessàries per aconseguir el respecte ple als principis d'immediatesa i contradicció durant el procediment.

#### **Article 29**

##### **Al·legacions a la resolució d'inici**

Una vegada notificada la resolució d'inici, la persona presumptament responsable disposa de quinze dies per formular al·legacions, presentar els documents que consideri pertinents per a la seva defensa i proposar motivadament la prova.

#### **Article 30**

##### **Presa de declaració a la persona inculpada**

1. Dins el mateix termini a què fa referència l'article anterior, l'instructor o instructora ha de convocar la persona inculpada per rebre la seva declaració sobre els fets. La compareixença pot tenir lloc un cop transcorregut el termini

de 15 dies d'al·legacions a l'efecte que la persona instructora les pugui conèixer abans de la presa de declaració.

2. S'ha d'estendre una acta de la compareixença, en la qual constin els aspectes següents:
  - a) El lloc, la data i l'hora d'inici i finalització de l'acte.
  - b) Les persones presents.
  - c) Les preguntes formulades pel personal instructor i les respostes de la persona inculpada.
  - d) Altres manifestacions de la persona inculpada.
  - e) Els documents o elements de judici aportats perquè s'adjuntin a l'acta.
  - f) Qualsevol altra circumstància rellevant segons el parer del personal instructor.
3. La persona inculpada té dret a guardar silenci i a ser assistit per la persona que hagi elegit.
4. L'acta de la compareixença ha de ser signada per totes les persones presents i se n'ha de lliurar una còpia a la persona expedientada. En cas de discrepància amb l'acta, la persona inculpada pot deixar constància de la seva disconformitat i de la causa. En el cas que la persona inculpada es negui a signar l'acta de la compareixença, el personal instructor ho ha de fer constar en una diligència.
5. De la incompareixença de la persona inculpada o del seu silenci no es deriva cap perjudici per a ella.

## Article 31

### Prova

1. Una vegada rebuda la declaració de la persona inculpada o transcorregut el termini per a això, el personal instructor pot acordar, mitjançant un acte de tràmit no susceptible de recurs, l'obertura d'un període de prova.
2. El període, els mitjans i la pràctica de la prova s'han d'ajustar al que disposa la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
3. La intervenció del personal instructor en la pràctica de totes i cadascuna de les proves és essencial i no pot ser substituïda per la del secretari o secretària,

sense perjudici que el personal instructor pugui interessar la pràctica d'altres diligències de qualsevol òrgan de l'Administració.

## **Article 32**

### **Interrogatori de testimonis**

1. Quan la prova consisteixi en l'interrogatori d'alguna persona, el personal instructor li ha de preguntar inicialment en tot cas:
  - El nom i llinatges, l'edat, la professió i el domicili.
  - Si ha estat o és cònjuge, parent per consanguinitat o afinitat, i en quin grau, de la persona inculpada o del seu representant.
  - Si manté o ha mantingut algun tipus de relació professional amb la persona inculpada o el seu representant o si hi té o hi ha tingut alguna relació susceptible de provocar interessos comuns o contraposats.
  - Si té interès directe o indirecte en el resultat de l'expedient.
  - Si és amic íntim o enemic de la persona inculpada o del seu representant.
  - Si ha estat condemnat alguna vegada per testimoni fals.
2. Una vegada contestades les preguntes indicades en l'apartat anterior, el personal instructor ha d'interrogar el testimoni. En haver conclòs, la persona inculpada o el seu representant poden plantejar noves preguntes al testimoni.
3. De l'interrogatori s'ha d'estendre una acta, que ha de recollir amb precisió suficient les preguntes que s'hagin formulat i les respostes obtingudes. Una vegada conclòs l'interrogatori, el declarant mateix ha de llegir l'acta o, si no ho pot fer o no vol, ho ha de fer el personal instructor o secretari o secretària del procediment. Seguidament, el personal instructor ha de demanar a la persona interrogada si té alguna cosa per afegir o modificar, i s'ha d'incorporar en l'acta el que manifesti. Finalment, han de signar l'acta el declarant i la resta d'assistents, i se n'ha de lliurar una còpia al declarant i a la persona inculpada o al seu representant.
4. El personal instructor ha de vetlar pel bon ordre dels interrogatoris i pot rebutjar motivadament les preguntes de la persona inculpada o del seu representant que siguin impertinents o inútils, i s'ha de recollir en l'acta aquesta motivació.

## **Article 33**

## **Suspensió del procediment disciplinari i aixecament de la suspensió**

1. La competència per acordar la suspensió del procediment disciplinari per qualsevol causa prevista en la normativa correspon a l'òrgan que la té per iniciar-lo.
2. La baixa per incapacitat laboral temporal de la persona inculpada no dona lloc, per si mateixa, a la suspensió del procediment. No obstant això, quan aquesta situació impedeixi materialment dur a terme la instrucció de l'expedient o deixi l'expedientat en una posició d'indefensió, l'òrgan instructor, d'ofici o instància de part, pot acordar-ne la suspensió, mitjançant una resolució motivada que ha d'especificar les raons que la fan necessària. La decisió de suspendre'l s'ha d'adoptar tenint en compte les circumstàncies del cas i, especialment, les següents:
  - a) La naturalesa de la malaltia determinant de la baixa mèdica i l'efecte impeditiu que té sobre la persona inculpada. Per tal de valorar aquests aspectes es demanarà informe de la Inspecció Mèdica del Servei de Salut de les Illes Balears.
  - b) La falta o faltes la presumpta comissió de les quals ha motivat la incoació de l'expedient.
  - c) Les actuacions instructores que són necessàries per substanciar l'expedient.

En cas que s'acordi la suspensió, el personal instructor de l'expedient pot requerir en qualsevol moment la persona inculpada perquè acrediti el seu estat de salut mitjançant un informe mèdic expedit per un facultatiu dels serveis sanitaris públics, a fi de valorar si persisteixen les circumstàncies concretes que varen motivar la suspensió. La no presentació d'aquest informe en el termini dels quinze dies següents a la notificació del requeriment pot donar lloc a l'aixecament de la suspensió.

3. La suspensió acordada de conformitat amb el que preveu l'apartat anterior interromp el còmput del termini per resoldre i notificar la resolució del procediment, d'acord amb l'article 25.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
4. L'aixecament de la suspensió del procediment disciplinari correspon a l'òrgan que la va acordar.

## **Article 34**

## Proposta de resolució

1. Una vegada conclusos els tràmits d'al·legacions i, si escau, de prova, o transcorregut el termini, el personal instructor ha de formular la proposta de resolució.
2. Si s'aprecia l'existència de responsabilitat, la proposta ha de contenir el següent:
  - a) Els fets que es consideren provats i la valoració de les proves en què es fonamenta aquesta consideració.
  - b) La persona o persones que es considera responsables.
  - c) La determinació de la falta o faltes que s'entenen comeses, els preceptes que les tipifiquen i la qualificació com a lleu, greu o molt greu.
  - d) La indicació, si escau, de l'existència de circumstàncies modificatives de la responsabilitat.
  - e) Les raons, si escau, per les quals no s'han admès les proves proposades per la persona inculpada.
  - f) La sanció o sancions que es proposen, els preceptes que les estableixen i la motivació de la graduació.
  - g) Els pronunciaments relatius a l'existència, la quantificació i reparació dels danys i perjudicis que es consideren acreditats.
3. Si s'estima que no hi ha infracció o responsabilitat, la proposta ha de declarar motivadament aquesta circumstància.

## Article 35

### Al·legacions a la proposta de resolució i consulta de l'expedient

1. Una vegada notificada la proposta de resolució a la persona inculpada, disposa de quinze dies per formular-hi al·legacions i presentar els documents o altres elements de judici que estimi pertinents.
2. En aquest mateix termini, s'ha de posar a la disposició de la persona inculpada l'expedient disciplinari perquè pugui consultar-lo, amb l'assistència, si s'escau, del seu assessor. Així mateix, se li ha de facilitar una còpia completa de l'expedient quan ho sol·liciti, amb els límits que, si escau, disposen la normativa de protecció de dades de caràcter personal i la de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

## **Article 36**

### **Conclusió de la fase instructora**

1. Una vegada complit el tràmit d'al·legacions o transcorregut el termini sense haver-ne fet, s'ha de declarar conclosa la fase d'instrucció i s'han de trametre totes les actuacions a l'òrgan competent per resoldre.
2. Una vegada conclosa la fase d'instrucció, no s'admeten ni es tenen en consideració les al·legacions i documents que presenti la persona inculpada.

## **Article 37**

### **Actuacions complementàries**

1. Una vegada rebut l'expedient disciplinari, l'òrgan competent per resoldre, després d'haver examinat les actuacions, pot retornar l'expedient al personal instructor perquè dugui a terme les actuacions complementàries que consideri indispensables per a la resolució del procediment.
2. L'acord de realització d'actuacions complementàries s'ha de notificar als interessats, i s'ha de concedir un termini de set dies per formular les al·legacions que considerin pertinents una vegada s'hagin duit a terme. Les actuacions complementàries s'han de practicar en un termini no superior a quinze dies. El termini per resoldre el procediment quedarà suspès fins a l'acabament de les actuacions complementàries.

## **Capítol IV**

### **Resolució**

## **Article 38**

### **Resolució del procediment**

1. La resolució que posa fi al procediment ha de ser motivada i ha de resoldre totes les qüestions plantejades en l'expedient, hagin estat al·legades o no per la persona interessada.
2. La resolució, a més d'incloure els elements exigits legalment per a aquest tipus d'actes, ha de contenir els pronunciaments que es derivin de la proposta de resolució. Especialment, ha d'incloure la valoració de les proves practicades, especialment les que constitueixen els fonaments bàsics de la decisió, així com

fixar els fets, la persona o persones responsables, la falta o faltes comeses i la sanció o sancions que s'imposen i la motivació de la graduació, o bé ha de declarar que no hi ha infracció o responsabilitat.

3. Quan l'òrgan competent per resoldre consideri que la infracció o la sanció revesteix una gravetat major que la determinada en la proposta de resolució, s'ha de donar trasllat d'aquesta circumstància a la persona inculpada perquè, en el termini de quinze dies, pugui presentar-hi al·legacions.
4. La resolució ha de contenir una declaració expressa en relació amb les mesures provisionals que s'hagin pogut adoptar durant la tramitació del procediment.
5. La resolució s'ha de notificar a la persona inculpada, amb els requisits legalment exigits. També s'ha de comunicar a l'òrgan o unitat administrativa a la qual està adscrita la seva plaça.
6. Si escau, s'ha de comunicar a la persona denunciant el resultat del procediment disciplinari amb referència succinta a la falta comesa i a la sanció imposada, o l'arxivament de les actuacions.

Així mateix, s'ha d'informar de les sancions molt greus que s'imposin a la junta de personal corresponent a la gerència o unitat a la qual està adscrita la plaça de la persona sancionada.

## **Article 39**

### **Responsabilitat de la persona infractora**

1. La resolució ha de contenir també, si escau, els pronunciaments necessaris sobre l'exigència de reposar la situació alterada per la persona infractora al seu estat originari i sobre l'eventual indemnització per danys i perjudicis causats a l'Administració, sempre que la quantia hagi quedat determinada durant el procediment.
2. El personal estatutari responsable ha de satisfer les seves obligacions en el termini que fixi la resolució, el qual no pot ser inferior a deu dies.
3. Si s'incompleix el termini indicat en l'apartat anterior i amb l'advertiment previ a la persona infractora, les indemnitzacions a què es refereix aquest article es poden fer efectives mitjançant la deducció periòdica de retribucions, dins dels límits establerts per la llei respecte d'aquesta matèria.

## **Article 40**

### **Òrgan competent per resoldre**

1. Són òrgans competents per resoldre els procediments disciplinaris els següents:
  - a) El conseller competent en matèria de funció pública, el qual pot delegar la competència en altres òrgans del Servei de Salut.
  - b) El Consell de Govern en el cas de separació del servei, amb l'informe previ i preceptiu de la Comissió de Personal.
2. Quan en un mateix procediment s'hagin d'imposar sancions de tipologia diferent per la comissió de diferents fets, és competent l'òrgan que ho sigui en funció de la infracció de major gravetat.

## **Article 41**

### **Inscripció de les sancions**

1. Les sancions disciplinàries que s'imposin s'han d'anotar en l'expedient del personal estatutari i en el Registre de Personal, amb indicació de les faltes que les han motivades.
2. La cancel·lació de les anotacions es fa d'ofici una vegada que hagi transcorregut el termini de prescripció corresponent.

## **Capítol V**

### **Tramitació de les faltes lleus**

## **Article 42**

### **Tramitació simplificada en cas de faltes lleus**

1. Es pot adoptar la tramitació simplificada del procediment que preveu l'article 96 de la Llei 39/2015 quan l'òrgan competent per iniciar-lo consideri que hi ha elements de judici suficients per qualificar la infracció com a lleu.
2. Si en el transcurs del procediment es considera que els fets poden ser constitutius d'una infracció greu o molt greu, l'òrgan competent per incoar-lo ha de resoldre la finalització del procediment simplificat i l'inici d'un nou procediment per falta greu o molt greu, amb l'audiència prèvia de la persona inculpada perquè pugui formular al·legacions en un termini de cinc dies.

## **Capítol VI**

### **Caducitat del procediment**

#### **Article 43**

##### **Caducitat del procediment**

1. El procediment disciplinari s'ha de resoldre i notificar en el termini de divuit mesos comptadors a partir de la data de l'acte d'inici, o de trenta dies si es va incoar exclusivament per sancionar la comissió de faltes lleus.
2. La suspensió del procediment o la paralització per causa imputable a la persona interessada interromp el còmput del termini per resoldre i notificar el procediment.

## **Capítol VII**

### **Execució de les sancions**

#### **Article 44**

##### **Execució de la sanció**

1. Les sancions disciplinàries s'han d'executar segons els termes de la resolució en què s'imposen.
2. No es poden executar les resolucions dels procediments disciplinaris fins que siguin fermes en via administrativa.  
Quan la resolució sigui executiva, es pot suspendre cautelarment si la persona interessada manifesta al Servei de Salut la seva intenció d'interposar un recurs contenciós administratiu contra la resolució ferma en via administrativa, d'acord amb el que disposa l'article 90.3 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
3. Durant els períodes de baixa per incapacitat temporal de la persona inculpada no es pot executar la sanció de suspensió de funcions i retribucions.
4. Si el compliment de la sanció no és possible en el moment en què sigui executiva la resolució del procediment perquè la persona sancionada es troba en una situació administrativa que ho impedeix o en situació de baixa per incapacitat temporal, s'ha de fer efectiva quan el canvi de situació de la persona sancionada ho permeti o quan es produeixi l'alta mèdica, tret que hagi transcorregut el termini de prescripció.

5. Si abans que es dicti la resolució corresponent, la persona inculpada adquireix la situació administrativa de servei actiu en una categoria diferent d'aquella a la qual pertanyia quan va cometre la falta disciplinària, s'ha d'exigir igualment el compliment de la sanció, la qual s'ha d'inscriure en el Registre de Personal respecte de la categoria en la qual va cometre la falta, amb aplicació del règim de prescripció de sancions i de cancel·lació de les inscripcions.

### **Disposició transitòria única**

#### **Règim transitori dels procediments**

Els procediments disciplinaris iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest Decret s'han de regir per la normativa anterior que els és aplicable, tret que les disposicions d'aquest Decret siguin més favorables per a la persona presumptament responsable.

### **Disposició final**

#### **Entrada en vigor**

Aquest Decret entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, x de xxxxxxxxxxxx de 2021