



UNITAT 1

ELS DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS I EL SEU RÈGIM DE RESPONSABILITAT

CONTINGUTS

Tema 1. Els deures dels empleats públics. Introducció. El codi de conducta. Els principis ètics. Els principis de conducta. El codi ètic del govern de les Illes Balears

Tema 2. La responsabilitat dels empleats públics. Introducció. La responsabilitat disciplinària. La responsabilitat patrimonial. La responsabilitat penal. La responsabilitat comptable. La responsabilitat dels alts càrrecs per infraccions de la llei de transparència. La responsabilitat per la bona gestió dels serveis.

OBJECTIUS

- 1. Conèixer el codi de conducta de L'EBEP**
- 2. Conèixer el règim de responsabilitat dels empleats públics i dels alts càrrecs**



Autor/a: Francisco Vidal Adrover

Data d'elaboració: 1 d'abril de 2020

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

TEMA 1. ELS DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS

1. INTRODUCCIÓ

La condició d'empleat públic comporta una especial responsabilitat i una sèrie d'obligacions específiques envers els ciutadans, l'Administració i les necessitats del servei, i per això s'ha establert un equilibri just entre els drets i els deures fixats en la regulació bàsica. D'aquesta manera, l'empleat públic és un subjecte al que li són exigibles determinats comportaments —positius o negatius— que es superposen als seus deures com a ciutadà.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (d'ara endavant EBEP), com indica en la seva Exposició de Motius, estableix per primera vegada en la nostra legislació una regulació general dels deures bàsics dels empleats públics fundada en principis ètics i regles de comportament, que constitueix un autèntic codi de conducta d'aplicació directa. Aquesta relació és d'aplicació a tots els empleats públics (personal funcionari de carrera i interí i personal laboral fix i temporal).

Aquestes regles s'inclouen amb una finalitat pedagògica i orientadora, però també com a límit a les activitats lícites, la infracció de les quals pot tenir conseqüències disciplinàries.

S'estableix així una ètica de la funció pública, en consideració a la funció que correspon a l'Administració i a la garantia dels serveis que la ciutadania té dret a rebre.

2. EL CODI DE CONDUCTA

Tal com estableix l'art. 52 de l'EBEP, els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta que regulen els articles següents. Analitzem cada un d'aquests principis:

➤ *Diligència*

L'empleat públic ha d'exercir amb diligència les tasques que tingui assignades. Aquest deure, de naturalesa instrumental, es concreta en l'obligació d'acomplir amb fidelitat el càrrec, des del mateix moment en què en pren possessió, o en l'agilitat a l'hora de donar compliment a les ordres i instruccions.

➤ *Obligació de vetllar pels interessos generals*

L'empleat públic ha de vetllar pels interessos generals, en la seva condició de subjecte incardinat en una organització —l'Administració— a la qual la Constitució assigna la tasca de servir amb objectivitat els interessos generals.

➤ *Obligació d'acomplir l'ordenament jurídic*

L'empleat públic ha de complir de forma diligent el lloc de treball i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic. Aquest deure bàsic de l'empleat públic configura el primer dels principis ètics.

➤ *Obligació d'actuar d'acord amb els principis inspiradors del codi de conducta*

Amb caràcter general, els codis de conducta ofereixen les línies bàsiques del comportament dels seus destinataris. En la seva condició de guies pràctiques d'actuació, introdueixen orientacions i compromisos que poden arribar a adquirir la consideració d'instruments jurídics o limitar-se a ser simples declaracions administratives, meres formulacions programàtiques que no fan sinó recollir la forma ideal d'actuar.

El codi de conducta que integra l'EBEP no només inspira el comportament de l'empleat públic, sinó que també informa la interpretació i l'aplicació del seu règim disciplinari. Les regles que s'hi inclouen tenen una finalitat pedagògica i orientadora però, a l'hora, operen com a límit de les activitats lícites, la infracció de les quals pot tenir conseqüències disciplinàries. En la majoria dels casos, les transgressions dels principis que inspiren i integren el codi de conducta poden ser reconduïdes sense dificultat a les accions o omissions normativament tipificades.

➤ *Objectivitat*

Implica que l'empleat públic ha de sotmetre la seva actuació a criteris estrictament professionals, establerts en l'ordenament aplicable, i exclou conductes arbitràries i conflictives d'interessos.

➤ *Integritat*

En l'àmbit de l'Administració pública, aquest principi demanda que l'empleat públic doni primacia a l'interès públic, enfront dels personals. Això implica:

- Complir escrupolosament les seves obligacions.
- Actuar professionalment.
- Garantir una utilització eficient i apropiada del que constitueixen fons públics.
- Actuar amb eficiència en els assumptes públics.

➤ *Neutralitat*

Exigeix que qualsevol actuació administrativa de l'empleat públic s'adeqüi a l'interès de la ciutadania. Cal evitar qualsevol consideració de naturalesa ideològica, religiosa o política a l'hora de tractar els assumptes assignats.

➤ *Responsabilitat*

Suposa que l'empleat públic ha d'assumir els seus errors i els dels empleats de la unitat que dirigeix, sense fer derivar aquesta responsabilitat, sense raó objectiva, cap a altres companys o inferiors jeràrquics.

- *Imparcialitat*
 Implica l'obligació de l'empleat públic d'abstenir-se de qualsevol tracte preferent, així com de qualsevol actuació arbitrària que pogués afectar negativament els ciutadans.
- *Confidencialitat*
 Suposa que l'empleat ha de guardar sigil, discreció i reserva, en relació amb les dades i informes que conegui per raó del seu càrrec, sense que pugui fer ús d'aquesta informació en benefici propi o de tercers. Aquest principi no pot es pot interpretar com un minvament de la transparència que s'ha d'exigir a l'empleat públic.
- *Dedicació al servei públic*
 Està lligada a l'eficàcia que la Constitució exigeix de les Administracions públiques com a mitjà de satisfacció dels interessos generals (art.103). També la dedicació es vincula a l'evitació de conflictes d'interessos, això és, a garantir que el comportament de l'empleat públic no està compromès per altres activitats que mediatitzen la seva actuació pública.
- *Transparència*
 Suposa que l'empleat públic ha d'actuar de la manera més oberta possible a l'hora de prendre decisions i en les seves actuacions, justificant les seves decisions i limitant la seva informació només quan sigui necessari per a l'interès públic.
- *Exemplaritat*
 Implica que l'empleat públic ha d'actuar de manera que pugui suportar l'examen públic més estricte, i ha de prevenir i gestionar adequadament els seus interessos particulars, sense comprometre les seves obligacions públiques.
- *Austeritat*
 Fa referència a una utilització adequada dels recursos i béns que l'Administració posi a la disposició de l'empleat públic, d'acord amb el principi d'eficàcia. Cal evitar fer-ne un ús en benefici propi o de tercers.
- *Accessibilitat*
 L'empleat públic ha de ser accessible envers la ciutadania, li ha de facilitar l'exercici dels seus drets, i l'ha d'ajudar en qualsevol actuació que tengui connexió amb els diferents òrgans administratius. D'aquesta manera, es demanda de l'empleat públic la seva plena disponibilitat i adequació a les necessitats dels ciutadans.
- *Eficàcia*
 Implica una actuació diligent i ràpida per part de l'empleat públic, amb l'objecte de garantir les necessitats dels ciutadans, sense retards ni dilacions innecessàries.

- *Honradesa*
Suposa la rectitud en l'actuació de l'empleat públic, declarant qualsevol interès privat que pogués comportar un perjudici per al compliment de les seves obligacions públiques.
- *Promoció de l'entorn cultural i mediambiental*
Fa referència a l'especial responsabilitat i sensibilitat de l'empleat en la seva actuació pública cap a aquestes qüestions.
- *Respecte a la igualtat entre dones i homes*
Demanda de les Administracions públiques que siguin els artífexs en la lluita contra qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de la CAIB, l'Acord del Consell de Govern de 8 de juliol de 2016 (BOIB núm. 87, de 9 de juliol de 2016) va aprovar el II Pla d'Igualtat entre homes i dones de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

Aquest llistat de principis no té caràcter exclouent d'altres principis que, naturalment, regeixen l'actuació de l'Administració i que tenen cabuda dins dels principis ètics o de conducta.

Tal com indica l'art. 52 en el seu darrer paràgraf, aquests principis i regles continguts en el codi ètic han d'informar la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

3. PRINCIPIIS ÈTICS

L'EBEP introdueix un conjunt de regles a les quals denomina principis ètics. Es tracta d'un ventall de principis que, més que dissenyar deures específics i ben delimitats, estan orientats a establir bones pràctiques relatives al compliment del servei.

Per garantir la legitimitat de l'actuació de l'Administració pública s'han d'articular principis ètics i morals sobre els quals es sustenta la vocació del servei, amb l'objecte de preservar l'interès general. Es tracta, en definitiva, de protegir la confiança pública i actuar amb serietat i rectitud en el marc dels deures i responsabilitats de l'Estat.

Aquests principis ètics s'enumeren en l'art. 53 de l'EBEP i són els següents:

- *Acatament de l'ordenament jurídic*
Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
- *Satisfacció dels interessos generals*
La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi

posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualssevol altres que puguin topiar amb aquest principi.

➤ *Lleialtat i bona fe*

Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.

➤ *Respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques*

La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

➤ *Obligació d'abstenció*

S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui representar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.

Amb aquest principi es vol preservar l'actuació objectiva i imparcial de l'empleat públic i evitar els eventuais conflictes d'interessos que es puguin suscitar en l'exercici de la funció pública, dotant d'efectivitat els principis inspiradors d'objectivitat, integritat o imparcialitat.

Aquest principi predica l'abstenció de l'empleat públic en assumptes en els quals tinguin un interès personal i en activitats amb el risc de que es plantegi un conflicte.

Amb caràcter general, les autoritats i el personal al servei de les administracions en s'han d'abstenir d'intervenir en el procediment quan hi hagi alguna causa d'abstenció i ho han de comunicar al seu superior immediat, el qual ha de resoldre el que escaigui (art. 23.1 Llei 40/2015).

Són motius d'abstenció els següents (art. 23.2 Llei 40/2015)

- Tenir interès personal en l'afer de què es tracti o en un altre la resolució del qual pugui influir la d'aquell; ser administrador de societat o entitat interessada, o tenir qüestió litigiosa pendent amb algun interessat.
- Tenir un vincle matrimonial o una situació de fet assimilable, i el parentesc de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon, amb qualsevol dels interessats, amb els administradors d'entitats o les societats interessades i també amb els assessors, representants legals o mandatari que intervinguin en el procediment, així com compartir despatx professional o estar associat amb aquests per a l'assessorament, la representació o el mandat.
- Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a l'apartat anterior.
- Haver intervingut com a pèrit o com a testimoni en el procediment de què es tracti.

- Tenir relació de servei amb una persona natural o jurídica interessada directament en l'afer, o haver-li prestat en els dos últims anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.

Els òrgans jeràrquicament superiors a qui es trobi en alguna de les circumstàncies assenyalades al punt anterior li poden ordenar que s'abstingui de tota intervenció en l'expedient (art. 23.3).

L'actuació d'autoritats i personal al servei de les administracions públiques en els quals concorrin motius d'abstenció no implica, necessàriament i en tot cas, la invalidesa dels actes en què hagin intervingut (art. 23.4).

La no-abstenció en els casos en què concorri alguna d'aquestes circumstàncies dóna lloc la responsabilitat que sigui procedent (art. 23.5). L'art. 137 de la Llei autonòmica de funció pública, tipifica aquest incompliment com a falta greu.

➤ *Conflictes d'interessos*

No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui representar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.

➤ *No acceptació de tracte de favor*

No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.

Convé recordar que els empleats públics —amb l'excepció d'aquells que estan sotmesos al règim d'aranzel (per exemple, els notaris)— únicament poden percebre les retribucions que corresponen al seu règim retributiu, sense perjudici de les excepcions que s'estableixen en la llei d'incompatibilitats.

Així mateix, la normativa pressupostària prohibeix que els empleats puguin percebre cap tipus de participació en els tributs, les comissions o en altres ingressos que corresponguin a l'Administració o a qualsevol poder públic com a contraprestació de qualsevol servei o jurisdicció, ni participacions o premis en multes.

➤ *Satisfacció de l'interès general*

Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i han de vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

➤ *Prohibició de tràfic d'influències*

No han d'influir en l'agilitació o resolució de cap tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan impliqui un menyscabament dels interessos de tercers.

L'art. 71.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, estableix que «en el despatx dels expedients

s'ha de mantenir l'ordre rigorós d'incoació en afers de naturalesa homogènia, llevat que el titular de la unitat administrativa doni una ordre motivada en contra, de la qual quedi constància. L'incompliment del que disposa el paràgraf anterior dóna lloc a l'exigència de responsabilitat disciplinària de l'infractor i, si s'escau, és causa de remoció del lloc de treball».

En qualsevol cas, cal tenir en compte que l'ordre d'incoació dels expedients s'aplica als assumptes de naturalesa homogènia. És a dir, que poden existir varis torns ordinaris cada un per als assumptes de naturalesa anàloga i amb un ritme i un ordre propi d'impulsió. Així mateix, les unitats administratives poden existir tramitacions específiques o especialitzades.

En aquest sentit es pronuncia també la Sentència contenciosa administrativa del Tribunal Suprem de 13 de gener de 2012 que, a propòsit de l'aplicació de l'art. 74.2 de l'antiga Llei de procediment administratiu (que tenia el mateix contingut que l'actuar article 71.2), raona que: «ese precepto se refiere, por un lado, a asuntos homogéneos y, por el otro, autoriza al titular de la unidad administrativa a alterar el orden de despacho motivadamente. Por tanto, ni sienta una regla inamovible, ni rige su prescripción incondicionadamente para todos los asuntos».

➤ *Diligència*

Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si s'escau, han de resoldre dins de termini els procediments o expedients de la seva competència.

L'art. 21.6 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú, disposa que "el personal al servei de les administracions públiques que tingui a càrrec seu el despatx dels afers, així com els titulars dels òrgans administratius competents per instruir i resoldre, són directament responsables, en l'àmbit de les seves competències, del compliment de l'obligació legal de dictar resolució expressa en termini. L'incompliment d'aquesta obligació dóna lloc a l'exigència de responsabilitat disciplinària, sense perjudici de la que correspongui d'acord amb la normativa aplicable".

Així mateix, l'art. 71.3 de la LPAC estableix que "les persones designades com a òrgan instructor o, si s'escau, els titulars de les unitats administratives que tinguin atribuïda aquesta funció són responsables directes de la tramitació del procediment i, en especial, del compliment dels terminis establerts".

➤ *Dedicació al servei públic*

Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

➤ *Obligació de secret*

Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

4. PRINCIPIIS DE CONDUCTA

L'art. 54 de l'EBEP recull un llistat de deures bàsics, als quals denomina principis de conducta, que tots els empleats públics han de complir. Es tracta d'onze principis o regles ètiques que configuren un comportament general en l'acompliment del seu càrrec públic al servei dels ciutadans.

Aquests principis no són simples declaracions de voluntat, sinó autèntiques obligacions de tots els empleats públics, amb conseqüències jurídiques en cas d'incompliment. Aquests onze principis de conducta es concreten en:

➤ *Tracte atent i respectuós*

Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.

➤ *Diligència i compliment de la jornada*

L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de manera diligent, complint la jornada i l'horari establerts.

L'art. 124.3 de la LFPCAIB indica que l'incompliment de la jornada i l'horari de treball dóna lloc a la deducció de retribucions corresponent a la diferència en còmput mensual entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament desenvolupada, excepte si és justificada.

Excepcionalment i quan les necessitats del servei ho facin necessari, es podrà exigir al personal al servei de l'administració autonòmica l'execució de tasques fora de la jornada ordinària (art. 124.4 LFPCAIB).

➤ *Obediència jeràrquica*

Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció que siguin procedents.

En aquest aspecte, l'art. 124.2 de la Llei 3/2007 matisa que el deure de complir les instruccions i les ordres rebudes del personal jeràrquicament superior s'entén sens perjudici que el personal pugui formular els suggeriments que consideri oportuns per millorar l'execució de les tasques encomanades.

Si el funcionari o la funcionària considera que l'ordre rebuda és contrària a la legalitat, la pot sol·licitar per escrit i, una vegada rebuda, podrà comunicar immediatament la discrepància al personal jeràrquicament superior, el qual decidirà o resoldrà motivadament. En cap cas no s'han de complir les ordres que impliquin comissió de delictes.

➤ *Obligació d'informar i facilitar l'exercici dels drets a la ciutadania*

Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o els assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

- *Austeritat*

Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.
- *Rebuig de regals o favors*

S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.

En compliment d'aquest principi, els empleats públics s'han d'abstenir d'aquelles conductes que puguin donar una simple aparença d'estar infringint qualsevol norma o principi de conducta.

En alguns casos, l'acceptació de regals més enllà dels usos socials pot ser constitutiu d'un delictes de suborn (cohecho) tipificat en els articles 419 y següents del Codi Penal, que consisteix en acceptar o sol·licitar un obsequi a canvi de realitzar o d'ometre un acte.
- *Custòdia dels documents*

Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.
- *Actualització de coneixements*

Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.
- *Prevenió de riscos laborals*

Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.
- *Propostes de millora de la qualitat del servei*

Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes, es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.
- *Atenció en la llengua oficial sol·licitada*

Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori. En l'àmbit de la nostra comunitat autònoma, les dues llengües oficials són el català i el castellà.

5. EL CODI ÈTIC DEL GOVERN ILLES BALEARS

Encara que no l'analitzarem amb profunditat, farem una referència succinta al Codi ètic del Govern de les Illes Balears, aprovat mitjançant de l'Acord del Consell de Govern de 13 de maig de 2016 (BOIB núm. 62, de 17 de maig de 2016).

a) Objecte

L'objecte d'aquest codi és establir les normes ètiques i les pautes de conducta que han de respectar les persones titulars dels càrrecs públics de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

b) Àmbit d'aplicació

Aquest codi no s'aplica al personal funcionari i al personal laboral de la CAIB (que es regeix pel Codi de Conducta de l'EBEP analitzat anteriorment) sinó que és aplicable únicament als càrrecs que s'especifiquen en l'article 3 d'aquest Acord:

- Els membres del Govern.
- Els secretaris i les secretàries generals, i els directors i les directores generals.
- Els alts càrrecs i als càrrecs assimilats a alt càrrec;
- Els òrgans unipersonals de direcció dels ens del sector públic instrumental;
- Etc.

També s'aplica al personal eventual en aquells apartats que es disposa expressament.

c) Valors i principis que informen l'actuació de les persones titulars dels càrrecs públics

Els valors i els principis que informen l'actuació de les persones titulars dels càrrecs públics, amb els comportaments que els corresponen, es desenvolupen en l'annex del Codi. Són els següents: excel·lència, lideratge, exemplaritat, honorabilitat, integritat, imparcialitat i objectivitat, transparència, atenció a la ciutadania i participació, austeritat, sostenibilitat i promoció dels drets humans i de les llibertats dels ciutadans i de les ciutadanes.

d) Comportaments derivats dels principis ètics

S'estableixen una sèrie de normes d'actuació, que s'agrupen en els blocs següents:

- *Comportaments relatius a la imparcialitat i l'objectivitat:* per exemple, s'estableix l'obligació de notificar l'existència d'un conflicte d'interessos en els assumptes sobre els quals hagi d'intervenir.
- *Comportaments relatius a la transparència:* per exemple, s'estableix l'obligació de publicar el currículum acadèmic i professional, o l'obligació de publicar l'agenda institucional amb tots els actes i reunions de rellevància pública.



- *Comportaments relatius a l'atenció a la ciutadania i a la participació:* per exemple, s'estableix l'obligació de publicar la informació de contacte institucional (telèfon i adreça de correu electrònic) dels càrrecs públics.
- *Comportaments relatius a l'austeritat i a la sostenibilitat:* amb relació a les despeses de manutenció, per exemple, s'estableix un límit de 30 € per persona i menú.
- *Comportaments relatius a la integritat:* s'estableixen una sèrie de pautes d'actuació amb relació a la recepció d'obsequis i atencions protocol·làries.

e) Comissió d'Ètica Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Finalment, es crea una Comissió, adscrita a la Conselleria competent en matèria de Transparència, que actua com a òrgan d'assessorament per al compliment de les normes contingudes en el Codi. Entre d'altres funcions, aquesta Comissió ha d'atendre les consultes formulades pels càrrecs públics i assimilats, en relació amb l'aplicació del Codi ètic.

En la pàgina web del Govern es poden consultar, entre altres qüestions, els Acords i les memòries aprovades per aquesta comissió.

<http://www.caib.es/sites/codietic/ca/inici/>

TEMA 2. LA RESPONSABILITAT DELS EMPLEATS PÚBLICS

1. INTRODUCCIÓ

La Constitució consagra en els articles 9 i 103 la responsabilitat de l'Administració Pública enfront del ciutadà i garanteix el principi de legalitat de la seva actuació, la jerarquia normativa, la publicitat de les normes, la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals, la seguretat jurídica, la responsabilitat i la interdicció de l'arbitrarietat dels poders públics. Així mateix, determina que mitjançant llei es regularà l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions.

Així, es consagra una Administració "responsable" enfront del ciutadà, per aquelles actuacions que realitzi en la seva tasca de servir amb objectivitat als interessos generals. No obstant això, els mitjans per assegurar la submissió de l'Administració a la legalitat, així com la garantia de la defensa enfront dels eventuais abusos administratius, no s'esgoten en la fiscalització que es pugui realitzar en la jurisdicció contenciosa administrativa.

Juntament amb el control i la revisió judicial dels actes de l'Administració, coexisteix la responsabilitat funcional. Els empleats públics, en cas d'incompliment dels seus deures, poden incórrer en diversos tipus de responsabilitat, que pot tenir caràcter patrimonial, penal o disciplinària.

La responsabilitat patrimonial es genera quan l'empleat públic causa un dany econòmicament avaluable a tercers aliens a l'Administració o bé a la pròpia Administració.

La responsabilitat penal pressuposa la comissió d'un dels delictes tipificats en el Codi Penal, que contempla les infraccions que el legislador ha estimat més greus.

La majoria de les infraccions, però, tenen naturalesa administrativa i la seva regulació i els seu règim jurídic componen el que es coneix com a règim disciplinari dels empleats públics. Aquesta responsabilitat està vinculada a l'exigència del bon funcionament de la gestió administrativa, així com la salvaguarda del prestigi i dignitat de l'Administració i a la garantia de la correcta actuació dels empleats públics.

2. LA RESPONSABILITAT DISCIPLINÀRIA

a) Fonament

Pel que fa al fonament o *naturalesa jurídica* del règim disciplinari, la responsabilitat disciplinària es projecta sobre l'actuació del personal al servei de l'Administració en el marc de la relació de servei públic, i garanteix el compliment dels deures i obligacions dels empleats públics mitjançant la imposició de sancions que afecten els seus drets.

El fonament primer de l'existència d'un règim disciplinari resideix en la necessitat que té l'Administració, com a organització prestadora de serveis, de mantenir la disciplina interna i d'assegurar que els seus agents compleixin les obligacions del seu càrrec.

La potestat disciplinària de l'Administració guarda una semblança amb les facultats disciplinàries d'un empresari enfront del treballador. No obstant això, la potestat disciplinària adquireix una substantivitat pròpia atès que el règim de la funció pública es regeix pel dret administratiu i ha de formar part necessàriament del règim estatutari propi dels empleats públics.

Des d'aquest punt de vista, la potestat disciplinària té un àmbit més reduït que el penal, ja que l'ordre protegit ve referit a l'organització administrativa, és a dir, a la relació de servei, i el destinatari de la seva protecció és la pròpia Administració.

En definitiva, el dret disciplinari persegueix salvaguardar el prestigi i dignitat de l'Administració i la garantia de la correcta actuació enfront de la ciutadania. En aquest sentit, en l'àmbit del procediment disciplinari regeixen totes les garanties previstes per a la resta de l'ordenament sancionador, si bé s'ha d'admetre una certa matisació d'aquestes garanties, sobre la base de l'especial relació de subjecció entre l'Administració i els seus empleats, i a la finalitat de garantir el correcte funcionament de l'organització administrativa.

b) Marc normatiu

El marc normatiu general del règim disciplinari del personal funcionari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ve integrat per les disposicions següents:

- El Títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que regula amb caràcter bàsic el règim disciplinari del personal funcionari i del personal laboral.
- El Títol X de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears (LFPCAIB).
- El Decret 45/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de la CAIB), que desplega el règim disciplinari regulat en la Llei 3/2007.

Pel que fa al personal laboral, hem d'acudir al conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

c) Nou decret regulador del règim disciplinari de la CAIB

Actualment es troba en un estat molt avançat de tramitació un nou Projecte de decret pel qual es regula el règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que substituirà el Decret 45/1995.

Aquesta norma pretén adaptar-se a la regulació de la Llei autonòmica de Funció Pública (Llei 3/2007) i a la nova normativa reguladora de règim jurídic de les



administracions públiques i del procediment administratiu (Lleis 39/2015 i 40/2015).

Aquest projecte va ser informat favorablement pel Consell Consultiu el 24 d'abril de 2019 (dictamen núm. 47/2019). El Consultiu va fer algunes observacions essencials a aquest projecte, que varen ser incorporades a l'esborrany per tal d'utilitzar la fórmula "d'acord amb el Consell Consultiu".

Degut a la finalització de la legislatura, el Decret no va ser aprovat per l'anterior executiu. No obstant això, i atès que la tramitació d'aquesta norma s'ha completat amb satisfacció, és previsible que Consell de Govern l'aprovi durant els pròxims mesos, un cop superades les dificultats d'aquests darrers mesos. Per aquest motiu, en aquest curs analitzarem la regulació d'aquest nou projecte, tot i que en el moment que tancam l'edició d'aquest temari, el nou Decret encara no ha entrat en vigor.

d) Àmbit d'aplicació

El concepte d'empleat públic a l'efecte del règim disciplinari és molt ampli. L'art. 93.1 estableix que "els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari establert en el present Títol i en les normes que les Lleis de la Funció Pública dictin en desenvolupament d'aquest Estatut".

En canvi, queden exclosos d'aquest règim els membres del govern, els alts càrrecs i el personal eventual.

e) Situacions administratives

D'altra banda, constitueix un pressupost bàsic per a l'aplicació del règim disciplinari que s'ostenti la condició d'empleat públic, si bé no cal trobar-se en servei actiu, ja que també els funcionaris que es trobin en una situació administrativa diferent poden incórrer en responsabilitat disciplinària per les faltes que puguin cometre dins de les seves situacions administratives peculiars (art. 6.1 RRD).

A més, es pot incoar procediment disciplinari al personal funcionari amb independència de la situació administrativa en què es trobin d'acord amb la naturalesa de les infraccions (art. 6.2 RRD).

Per fer efectiu el règim disciplinari i l'aplicació de les sancions, l'art. 6.3 del RRD disposa que no s'autoritzaran els canvis de situació administrativa que tinguin per efecte eludir la substanciació d'un procediment disciplinari o el compliment d'una sanció. En aquest sentit, l'art. 89.2 de l'EBEP estableix que no es pot concedir l'excedència voluntària per interès particular al personal funcionari mentre s'instrueixi un expedient disciplinari (art. 89.2 EBEP).

3. LA RESPONSABILITAT PATRIMONIAL

Sense perjudici de la responsabilitat disciplinària en què puguin incórrer els empleats públics, igual que les autoritats i la resta del personal al servei de l'Administració, els funcionaris estan subjectes a la responsabilitat patrimonial pels danys i perjudicis que puguin ocasionar en l'exercici de les seves funcions, sempre que aquests danys causats siguin antijurídics (és a dir, que el perjudicat no tingui l'obligació de suportar), efectius, avaluables econòmicament, individualitzats, i sempre que hagin estat causats per dol, culpa o negligència del funcionari.

El capítol IV del Títol preliminar de la LRJSP regula la responsabilitat patrimonial de les administracions públiques i de les autoritats i del personal al seu càrrec. Podem distingir dos casos:

➤ **Responsabilitat per danys a tercers**

En cas que el dany es causi a un tercer perjudicat i l'Administració indemnizzi al perjudicat, l'art. 126 de la LFPCAIB, i l'art. 36.2 de la LRJSP atribueixen a l'Administració la denominada "acció de retorn" per reclamar contra els autoritats i funcionaris causants d'un dany a tercers en aquells casos en què hagin incorregut en dol, culpa o negligència greus.

En aquests casos, l'Administració corresponent, quan hagi indemnitzat els lesionats, ha d'exigir d'ofici en via administrativa a les seves autoritats i altre personal al seu servei la responsabilitat en què hagin incorregut per dol, o culpa o negligència greus, amb la instrucció prèvia del procediment corresponent.

Per exigir aquesta responsabilitat i, si s'escau, per quantificar-la, s'han de ponderar, entre d'altres, els criteris següents: el resultat danyós produït, el grau de culpabilitat, la responsabilitat professional del personal al servei de les administracions públiques, i la seva relació amb la producció del resultat danyós.

Cal tenir en compte que d'acord amb l'art. 37.2 de la Llei 40/2015 "l'exigència de responsabilitat penal del personal al servei de les administracions públiques no suspèn els procediments de reconeixement de responsabilitat patrimonial que s'instrueixin, llevat que la determinació dels fets en l'ordre jurisdiccional penal sigui necessària per fixar la responsabilitat patrimonial".

➤ **Responsabilitat per danys a la pròpia Administració**

En el cas que sigui l'Administració la que ha sofert el dany directament, ha d'instruir el mateix procediment a les autoritats i altre personal al seu servei pels danys i perjudicis causats en els seus béns o drets quan hagi concorregut dol, o culpa o negligència greus (art. 36.3 LRJSP i art. 127 LFPCAIB).

El procediment per exigir la responsabilitat a què es refereixen els apartats anteriors s'ha de substanciar d'acord amb el que disposa la Llei de procediment administratiu comú de les administracions públiques, i s'ha d'iniciar per acord de l'òrgan competent, que s'ha de notificar als interessats i ha de constar, almenys, dels tràmits següents:

- Al·legacions durant un termini de quinze dies.
- Pràctica de les proves admeses i qualssevol altres que l'òrgan competent consideri oportunes durant un termini de quinze dies.
- Audiència durant un termini de deu dies.
- Formulació de la proposta de resolució en un termini de cinc dies a comptar de la finalització del tràmit d'audiència.
- Resolució de l'òrgan competent en el termini de cinc dies.

La resolució declaratòria de responsabilitat posa fi a la via administrativa (art. 35.5).

El que disposen els apartats anteriors s'ha d'entendre sense perjudici de passar, si escau, el tant de culpa als tribunals competents (art. 35.6).

4. LA RESPONSABILITAT PENAL

a) Consideracions generals

El funcionaris també poden incórrer en responsabilitat penal per la comissió d'accions o omissions constitutives de delictes dolós o imprudent. En aquests casos el Codi Penal i altres lleis especials tipifiquen com a delictes determinades conductes realitzades en l'exercici del càrrec o en relació amb el càrrec quan el funcionari es preval il·lícitament de la seva condició.

L'art. 37.1 de la Llei 40/2015, i l'art. 128 de la LFPCAIB indiquen que la responsabilitat penal del personal al servei de les administracions públiques, així com la responsabilitat civil derivada del delictes, s'ha d'exigir d'acord amb el que preveu la legislació corresponent.

b) Tipus de delictes

En el dret penal es distingeix entre:

- *Delicte especial*: és aquell que requereix, per poder-ne ser autor, una qualificació específica. Per exemple, el delicte de malversació de cabdals públics requereix tenir el caràcter d'autoritat o funcionari.
- *Delicte comú*: és aquell que no requereix tenir cap qualificació específica per ser-ne l'autor, per exemple, un delicte de lesions.

El personal funcionari pot incórrer en responsabilitat penal quan comet algun delicte en l'exercici de les seves funcions. Quan es tracta d'un delicte comú, aquesta responsabilitat penal és compatible amb l'exigència de responsabilitat disciplinària (ho estudiarem més detingudament en la Unitat 2).

El Codi Penal estableix una regulació específica dels delictes atribuïbles directament als funcionaris públics. Entre els delictes especials dels funcionaris, podem destacar (sense caràcter exhaustiu) els següents:

- Delictes contra l'ordenació del territori, sobre el patrimoni històric o contra els recursos naturals i el medi ambient, que consisteixen a adoptar

- o informar favorablement certes resolucions sabent la seva injustícia (art. 320, 322 i 329)
- Delictes referits a la falsedat documental, de despatxos transmesos per telecomunicacions i falsificació de certificats (art. 391, 394.1 i 398)
- Delictes de prevaricació i altres comportaments injusts (art. 404 i 405)
- Delictes d'abandó de destinació i omissió del deure perseguir delictes (art. 407, 408 i 409)
- Delictes de desobediència i denegació d'auxili (art. 410 a 412)
- Delictes i infidelitat en la custòdia de documents i la violació de secrets (art. 413 a 418)
- Delicte de suborn (art. 419 a 421, 425 i 426)
- Delicte de tràfic d'influències (art. 428)
- Delicte de malversació (art. 432 a 434)
- Els fraus contra l'Administració pública (art. 436)
- Les exaccions il·legals (art. 437)
- Les negociacions i activitats prohibides als funcionaris públics i els abusos en l'exercici de la seva funció (art. 439 a 444)
- La usurpació d'atribucions (art. 506 a 509)
- Delictes comesos per funcionaris públics contra la llibertat individual (art. 529 a 533), contra la llibertat domiciliària i altres garanties de la intimitat (art. 534 a 536) i contra altres drets individuals (art. 537 a 542)

A més existeixen delictes específics dels funcionaris regulats en Lleis especials, com en la Llei Orgànica de Règim Electoral.

Al marge dels delictes especials, també hi ha determinats delictes comuns en els quals es preveu un agreujament de la pena quan els fets siguin comesos per funcionaris. Això ocorre, per exemple, en els següents delictes: descobriment i revelació de secrets de particulars; violació de domicili; encobriment; delictes contra la salut pública; estafa; etc.

c) **Concepte de “funcionari” a efectes penals**

Segons l'art. 24.2 del Codi Penal, a efectes penals, té la consideració de funcionari públic tot el que per disposició immediata de la Llei o per elecció o per nomenament de l'autoritat competent, participi en l'exercici de funcions públiques. Per tant, el concepte de funcionari que estableix el Codi Penal és per tant més ampli que el concepte que recull la normativa sobre funció pública. A efectes penals, té consideració de funcionari la persona que: a) és designada per disposició legal, o per elecció, o per nomenament d'una autoritat; b) exerceix funcions públiques.

Des d'aquesta òptica, tot el personal funcionari en sentit administratiu, ho és també en sentit penal. Però no tot el personal funcionari en sentit penal té aquesta consideració en sentit administratiu.

Es tracta, no obstant això, d'un concepte que si bé és més ampli que el concepte administratiu, no inclou expressament als qui participen en l'exercici de funcions públiques en virtut d'un contracte administratiu de prestació de serveis o

contracte laboral, encara que per la via interpretativa aquesta definició pugui arribar a estendre's a aquests supòsits.

d) La pena d'inhabilitació

Al marge de les altres penes derivades per la comissió d'un delicte, hem de recordar que en el cas dels empleats públics pot existir una pena concreta que afecta l'exercici de la funció pública. Aquesta pena és la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial, i quan hagi adquirit fermesa, comporta la pèrdua de la condició de funcionari d'acord amb l'art. 66 de l'EBEP:

- *Inhabilitació absoluta*: produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte de totes les ocupacions o càrrecs que tingui.
- *Inhabilitació especial*: produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte de les ocupacions o càrrecs especificats a la sentència.

e) Responsabilitat civil derivada del delicte

Respecte a la responsabilitat penal cal destacar que tota persona responsable d'un delicte també és responsable civil dels perjudicis o danys que se'n derivin, amb l'obligació de restituir la cosa, reparar el dany i indemnitzar els perjudicis causats.

Segons l'art. 121 del Codi Penal les Administracions Públiques responen subsidiàriament dels delictes dolosos o culposos causats per autoritats, agents, contractats i funcionaris de cada Administració en l'exercici dels seus càrrecs o funcions, sempre que la lesió causada sigui conseqüència directa del funcionament dels serveis públics, però sense que, en cap cas, es pugui donar una duplictat d'indemnitzacions.

Quan el dany causat pel delicte consisteixi en abast de cabals o efectes públics, segons l'art. 18.2 de la Llei Orgànica del Tribunal de Comptes, la responsabilitat civil del funcionari serà determinada per la jurisdicció comptable en l'àmbit de la seva competència.

5. LA RESPONSABILITAT COMPTABLE

a) Concepte

Es defineix com aquella responsabilitat en la qual poden incórrer els empleats públics que tinguin al seu càrrec el maneig de fons públics o aquelles persones que siguin preceptores de subvencions o altres ajudes públiques.

La responsabilitat comptable és una forma de responsabilitat patrimonial que suposa l'obligació d'indemnitzar la Hisenda Pública de tots els danys i perjudicis causats a la Hisenda. Les infraccions comptables, a diferència de les disciplinàries o les penals, no donen lloc a la imposició de penes o sancions, sinó únicament a la reparació del dany causat.

b) El Tribunal de Comptes

L'art. 136 de la CE determina que el Tribunal de Comptes és l'òrgan suprem fiscalitzador dels comptes i de la gestió econòmica de l'Estat, així com del sector públic. En l'exercici d'aquesta funció de fiscalització, el Tribunal de Comptes exerceix el control extern de l'activitat economicofinancera del sector públic, integrat per l'Administració General de l'Estat, Comunitats Autònomes, Corporacions Locals, entitats gestores de la Seguretat Social, Organismes Autònoms, societats estatals i altres empreses públiques.

El Tribunal de Comptes exerceix jurisdicció en la matèria específica que la Constitució i les Lleis li confereixen, que no és una altra que la responsabilitat comptable. La seva jurisdicció és plena i exclusiva per a tot el territori nacional. El Tribunal de comptes no està integrat dins el poder judicial. L'art. 136 de la CE considera que es tracta d'un jurisdicció pròpia.

c) Requisits

L'art. 38 de la Llei Orgànica 2/1982, de 12 de maig, del Tribunal de Comptes, determina que la persona que per acció o omissió contrària a la Llei origini un menyscapte dels cabals o efectes públics queda obligat indemnitzar els danys i perjudicis causats.

Una interpretació integradora dels art. 38.1.2.b) i 15 de la Llei Orgànica del Tribunal de Comptes i 49.1 de la Llei 7/1988, de Funcionament del Tribunal de Comptes, permeten delimitar els elements integradors de la responsabilitat comptable:

- Que es tracti de persones que tinguin al seu càrrec el maneig de cabals o efectes públics.
- Que es tracti d'accions o omissions contràries a les Lleis, que produeixin un menyscapte en cabals o efectes públics.
- Que es desprengui dels comptes que han de rendir els qui recaptin, intervinguin, administrin, manegin o utilitzin béns o cabals públics.
- Que es tracti d'infraccions d'obligacions previstes en les Lleis reguladores del règim pressupostari i de comptabilitat aplicables a les entitats gestores del sector públic i als qui percebin subvencions, crèdits, avals i altres ajudes públiques.
- Que l'acció o omissió antijurídica sigui culpable, és a dir, que ha d'haver estat realitzada amb dol, culpa o negligència greus.
- Que existeixi una relació causal entre el dany produït als cabals públics i la conducta il·lícita i culpable dels qui els tenien al seu càrrec.

Quan concorrin tots aquests elements es produirà un supòsit de responsabilitat comptable i el coneixement de les pretensions d'exigència d'aquesta responsabilitat és competència exclusiva del Tribunal de Comptes.

d) Procediment

Els procediments previstos per a l'exigència de la responsabilitat comptable es regulen en la Llei de Funcionament del Tribunal de Comptes. L'exigència de responsabilitat comptable es realitza mitjançant un procediment judicial en el qual apareixen els elements objectius, subjectius i formals que caracteritzen qualsevol procés. Hi són aplicables supletòriament, segons els casos, la Llei Reguladora de la Jurisdicció Contenciós Administrativa i la d'Enjudiciament Civil.

Les resolucions dictades per la Sala de Justícia del Tribunal de Comptes són recurribles en cassació i susceptibles de revisió davant el Tribunal Suprem.

En el cas que uns mateixos fets siguin constitutius de responsabilitat comptable i de responsabilitat penal, la competència correspon en exclusiva a l'ordre jurisdiccional penal, que haurà de fixar els fets provats i determinar la seva autoria. No obstant això, la responsabilitat civil derivada d'aquests fets, serà determinada pel Tribunal de Comptes dins de l'àmbit de les seves competències (art. 18 LOTC). En aquest supòsit, el legislador ha establert expressament la compatibilitat de totes dues jurisdiccions per a l'enjudiciament d'uns mateixos fets, sense que això suposi cap vulneració del principi de "non bis in idem".

e) Prescripció

El termini general de prescripció de la responsabilitat comptables és de cinc anys, encara que hi ha una sèrie de supòsits especials en que aquest termini és menor.

6. RESPONSABILITAT DELS ALTS CÀRRECS PER INFRACCIONS DE LA LLEI DE TRANSPARÈNCIA

a) Consideracions generals i àmbit d'aplicació

Aquest règim de responsabilitat va ser introduït per la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. Es tracta d'una llei bàsica aplicable en tots els nivells territorials, i per tant, també en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Cal senyalar que aquest règim sancionador únicament afecta a aquelles persones que tinguin la consideració *d'alts càrrecs* o que hi estiguin assimilades. En conseqüència, el personal funcionari i laboral al servei de l'Administració de la CAIB no està afectat per aquest règim sancionador.

b) Infraaccions

Aquesta Llei recull un conjunt de principis generals d'actuació, en la línia del codi de conducta del TREBEP, l'incompliment del qual activa un règim sancionador.

El títol II de la Llei s'estableix un règim sancionador que s'estructura en tres àmbits:

- *Infraccions en matèria de conflicte d'interessos*: sanciona l'incompliment de les normes d'incompatibilitats o de les declaracions que han de realitzar les persones compreses en l'àmbit d'aplicació de la llei.
- *Infraccions en matèria de gestió econòmico-pressupostària*: tipifica una sèrie d'infraccions molt greus per incompliment de la normativa pressupostària. És destacable que es preveuen sancions per aquelles persones que comprometin despeses, liquidin obligacions o disposin pagaments sense crèdit suficient o bé infringint el que preveu la normativa pressupostària. També es preveuen diferents infraccions derivades de l'incompliment de la Llei Orgànica d'Estabilitat Pressupostària.
- *Infraccions en matèria disciplinària*: s'estableix un catàleg d'infraccions en funció de la gravetat de la falta (molt greus, greus i lleus) similar al que s'estableix per al personal funcionari en la normativa sobre funció pública.

c) Sancions

En cas d'incompliment del règim anterior es preveu el següent règim de sancions, en funció de la gravetat de la falta:

- *Infraccions lleus*: sanció d'amonestació.
- *Infraccions greus*: suposa la declaració de l'incompliment i la publicació en el butlletí oficial que correspongui (BOIB, en el cas de la nostra comunitat autònoma). A més a més, es preveu que no tendran dret a cap indemnització (en cas que els en correspongués alguna) quan cessin en el seu càrrec.
- *Infraccions molt greus*: en aquest cas, s'imposen les sancions previstes per a les faltes greus. A més a més, es preveu que les persones que hagin comès la infracció seran destituïdes del càrrec que ocupin i no podran ser nomenades per ocupar cap altre lloc d'alt càrrec o assimilat durant un període de entre cinc i deu anys.

Si es tracta d'una infracció en matèria econòmico-pressupostària, al marge de la sanció, suposa les conseqüències següents:

- L'obligació de restituir les quantitats percebudes o satisfetes indegudament.
- L'obligació d'indemnitzar la Hisenda Pública d'acord amb l'art. 176 de la Llei 47/2003, General Pressupostària (que regula un règim de responsabilitats per a les persones que dictin actes o realitzin actuacions contràries a les disposicions d'aquesta llei amb dol o negligència greus).

d) Terminis de prescripció

Els terminis de prescripció —tan de les infraccions com de les sancions— previstos en la Llei de transparència són superiors als que s'estableixen en el règim disciplinari dels empleats públics:

- *Lleus*: un any
- *Greus*: tres anys.
- *Molt greus*: cinc anys.

7. LA RESPONSABILITAT PER LA BONA GESTIÓ DELS SERVEIS

En darrer lloc, l'art. 126 de la LFPCAIB, "el personal al servei de l'administració autonòmica és responsable de la bona gestió dels serveis encomanats i ha de procurar resoldre els obstacles que trobi en el compliment de la funció, sens perjudici de la responsabilitat que correspon al personal jeràrquicament superior.

Aquest article constitueix una directriu que ha de regir l'actuació dels empleats públics, però no introdueix un nou règim de responsabilitat. És a dir, l'exigència de responsabilitats per aquelles conductes que suposin una mala gestió dels serveis encomanats s'haurien de depurar per alguna de les vies analitzades en els epígrafs anteriors.

BIBLIOGRAFIA

- *Legislació de funció pública de les Illes Balears*. Institut d'Estudis Autonòmics, 2015. Col·lecció legislativa, núm. 3.
- *Memento social*. Lefebvre. El Derecho.
- *Derecho de la Función Pública*. Miguel Sánchez Morón. Editorial Tecnos.
- *La responsabilidad contable*. José Luís Valle Torres. Revista digital CEMCI (número 21; octubre a noviembre de 2013).