



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

EDICTO

EL TENIENTE ALCALDE DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIÓN, CIUDAD INTELIGENTE, DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN

HACE SABER: Que en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local el día 15 de marzo de 2024, ha adoptado, entre otros acuerdos el acuerdo núm. 312, el que parcialmente dice:

“En relación al acuerdo de Junta de Gobierno Local de 15 de julio de 2016 de aprobación del protocolo de actuación en expedientes disciplinarios el Director General de Recursos Humanos ha informado lo siguiente:

“1º. El citado protocolo establecía una serie de criterios generales a aplicar a cualquier procedimiento sancionador relacionado con un empleado municipal:

- En primer lugar abrir siempre un proceso de información reservada (diligencias previas).
- En caso de abrirse expediente disciplinario aplicar siempre el principio de proporcionalidad, aplicándose el tipo que resulte menos restrictivo y más favorable para el trabajador afectado de aquellos que resulten posibles.

2º. La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público vino a superar la diferencia entre los principios del procedimiento sancionador general con el específico de los funcionarios públicos regulando en sus arts. 25 al 31 los principios de dicha potestad, que como se ha indicado, son también de aplicación respecto del personal al servicio de las administraciones públicas cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo, apartado 3º del art. 25. Estos principios son:

- Legalidad
- Irretroactividad
- Tipicidad
- Responsabilidad
- Proporcionalidad
- Prescripción
- Concurrencia de sanciones (non bis in idem)

Esta Ley entró en vigor el 2 de octubre de 2016 con posterioridad a la aprobación del protocolo.

3º. Por su parte la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común en su art. 55 dedicado a “Información y actuaciones previas”, dispone:

“1. Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano competente podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

2. En el caso de procedimientos de naturaleza sancionadora las actuaciones previas se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

Las actuaciones previas serán realizadas por los órganos que tengan atribuidas funciones de investigación, averiguación e inspección en la materia y, en defecto de éstos, por la persona u órgano administrativo que se determine por el órgano competente para la iniciación o resolución del procedimiento.”

En este mismo sentido el art. 28 del de Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, que es de aplicación a la administración local, establece:

Código seguro de verificación: **ERB9PLCPM1R504R22RF6**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección <https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL** /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 15-03-2024 14:11:10
Rubricado al mar **GALAN MORENO ABRAMAH** /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 15-03-2024 12:42:14

Contiene 2
firmas digitales





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.”

4º. Respecto de los principios que deben considerarse antes de imponer una sanción el art. 29 de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre, regula de forma muy detallada que se debe considerar en cualquier caso:

“3. En la determinación normativa del régimen sancionador, así como en la imposición de sanciones por las Administraciones Públicas se deberá observar la debida idoneidad y necesidad de la sanción a imponer y su adecuación a la gravedad del hecho constitutivo de la infracción. La graduación de la sanción considerará especialmente los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad o la existencia de intencionalidad.

b) La continuidad o persistencia en la conducta infractora.

c) La naturaleza de los perjuicios causados.

d) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así haya sido declarado por resolución firme en vía administrativa.

4. Cuando lo justifique la debida adecuación entre la sanción que deba aplicarse con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y las circunstancias concurrentes, el órgano competente para resolver podrá imponer la sanción en el grado inferior.

5. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se deberá imponer únicamente la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida.

6. Será sancionable, como infracción continuada, la realización de una pluralidad de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos, en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión.”

5º. Cuando los hechos cometidos son evidentes y conforme al principio de responsabilidad, pueda determinarse las personas que los han cometido, abrir una información reservada con carácter previo retrasa indebidamente el procedimiento, causando un daño a la persona afectada, pues podría estar sometida a este y con posterioridad el expediente sancionador propiamente dicho, además de que la apertura de diligencias previas (información reservada) no afecta a los plazos de prescripción de la falta y si la interrumpe la apertura del mismo de manera oficial.

Los trámites iniciales son muy similares en ambos, lo que en la mayoría de situaciones resultan redundantes e innecesarios, salvo en aquellos en que la administración no tenga claro los hechos ocurridos, si son constitutivos de falta o no y el presunto o presuntos culpables. En el resto de situaciones por los principios de agilidad y simplicidad administrativa no resulta eficaz ni eficiente tal información reservada. Es más, un procedimiento sancionador lo que pretende en primer lugar es salvaguardar siempre el derecho a la defensa y la presunción de inocencia, siendo muy garantista respecto de los derechos del afectado.

Todas estas cuestiones avalan considerar que el protocolo resulta redundante sobre la legislación actual en la materia, por lo que se propone su derogación íntegra, sin que afecte a los procedimientos ya iniciados sino solo a los futuros que se incoen a partir del acuerdo de Junta de Gobierno Local que así lo determine.”

Código seguro de verificación: **ERB9PLCPM1R504R22RF6**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL**

/TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 15-03-2024 14:11:10

Rubricado al mar **GALAN MORENO ABERAHAM**

/DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 15-03-2024 12:42:14

Contiene 2
firmas digitales





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

En consecuencia, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los presentes **acuerda**: la derogación del protocolo de actuación en expedientes disciplinarios aprobado por la Junta de Gobierno Local de 15 de julio de 2016, por ser redundante y estar subsumido en la legislación actual en materia sancionadora, conforme al informe que antecede.”

Lo que se hace público para general conocimiento, informado que contra el citado acuerdo que es definitivo en vía administrativa podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada en plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la publicación. No obstante, con carácter previo se podrá interponer recurso potestativo de reposición, en plazo de un mes, así mismo a partir del día siguiente al de la publicación. Todo ello sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro recurso que se estime procedente a derecho.

(Firmado electrónicamente en la fecha abajo indicada)

El teniente Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente,
Digitalización e Innovación

Vito Rafael Episcopo Solís

Código seguro de verificación: **ERB9PLCPM1R504R22RF6**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por EPISCOPO SOLIS VITO RAFAEL /TENIENTE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO 15-03-2024 14:11:10
Rubricado al mar GALAN MORENO ABERHAN /DIRECTOR/A GENERAL DE RECURSOS HUMA 15-03-2024 12:42:14

Contiene 2
firmas digitales

