

TRABAJO FIN DE GRADO



Universitat
de les Illes Balears

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL EMPLEADO PÚBLICO

Catalina Ramis Pons
Grado de Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Año Académico: 2022-2023

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL EMPLEADO PÚBLICO

Catalina Ramis Pons

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Derecho

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2022-2023

Palabras clave del trabajo: empleado público, código conducta, EBEP

Nombre Tutor/Tutora del Trabajo: Catalina Ramis Pons

Nombre Tutor/Tutora (si procede): Aina Maria Salom Parets

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor

Tutor

Sí x

si x

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	Pag. 6
2. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA (ART. 52 EBEP).....	Pag. 6
3. PRINCIPIOS ÉTICOS (ART. 53 EBEP).....	Pag. 6
4. PRINCIPIOS DE CONDUCTA (ART 54 EBEP).....	Pag. 7
5. FALTAS DISCIPLINARIAS (ART. 95 EBEP).....	Pag. 8
6. SANCIONES (ART. 96 EBEP).....	Pag. 9
7. CONCLUSIÓN.....	Pag. 10
8. BIBLIOGRAFÍA.....	Pag. 12

INTRODUCCIÓN

En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el Capítulo VI se encuentra regulado los deberes de los empleados públicos y los códigos de conducta.

En los art. 52 al 54 del EBEP, se determinan cuáles son los deberes que están sometidos los empleados públicos, como sería el código de conducta que tendrán que ir desarrollando por un lado, con los principios éticos y por otro lado, los principios de conducta, que tendrán que atenderse en el ejercicio de sus funciones. El código de conducta de los empleados públicos, se podría definir como tiene que desempeñar las tareas que les han sido asignadas con diligencia. Al incumplir dichos principios puede suponer una falta disciplinaria, que podrán tipificarse como leves, graves o muy graves, en función de la gravedad de la infracción, cometida por el empleado público, reguladas en el art. 95 del EBEP, esto puede suponer una sanción, regulada en el art. 96 del EBEP.

DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA (ART. 52 EBEP)

En el art. 52 parte de que los empleados públicos tendrán que desempeñar diligentemente las tareas que le hayan sido asignadas y tendrán que velar por los intereses generales con obediencia a la constitución Español y al resto del ordenamiento jurídico. Unos cuantos principios que van a marcar los ejercicios de sus funciones serán; objetividad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, transparencia.

Como bien se sabe en el capítulo VI del EBEP, se establecen los principios y reglas que serán de carácter informativo en referencia en su aplicación de los regímenes disciplinarios.

PRINCIPIOS ÉTICOS (ART. 53 EBEP)

En el art. 53 se establecen los principios éticos que se tienen que regir los empleados públicos para que tengan una buena conducta, ante el puesto de trabajo que estén desempeñando.

Por tanto, como principal norma tendrán que respetar las normas que vienen reguladas en la Constitución Española y en el resto de normas del ordenamiento jurídico. Tendrán que velar por los intereses generales de los ciudadanos y tendrán que tratar a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones, para que no haya favoritismos entre los ciudadanos.

Los empleados públicos tendrán que tener una actitud de lealtad y buena fe ante sus compañeros, directores, subordinados y con todos los ciudadanos. La conducta que tendrán que tener los empleados públicos será respetando los derechos fundamentales y la libertades públicas, por lo tanto, no podrán actuar de manera discriminatoria por razón de sexo, religión, ect.

PRINCIPIOS DE CONDUCTA (ART 54 EBEP)

Los empleados públicos están obligados a tratar con respeto a todos los trabajadores de la Administración Pública, con indiferencia de la escala o categoría en que se encuentre cada empleado . Tendrán que atender con respeto a todo ciudadano que acuda a una Administración Pública, ya sea para hacer cualquier consulta o a la entrega de documentación que se le ha requerido.

Para la realización de las tareas que se le corresponde a cada puesto de trabajo lo tendrán que realizar de manera eficaz y con la obligación de cumplir con la jornada de trabajo que está establecido para cada administración. Tienen el deber de informar a todos los ciudadanos sobre las cuestiones que deban saber y les ayudarán a que realicen sus derechos y a que ejerzan sus obligaciones. Deberán de realizar la atención al ciudadano con la lengua que decida dicho ciudadano siempre y cuando sea la lengua oficial que haya en cada Comunidad Autónoma.

Como es normal, los empleados públicos tendrán que cumplir con las órdenes que les son sometidos de sus superiores, deberán de cumplirlas siempre y cuando no constituyan una infracción del ordenamiento jurídico, que si sucediera este caso el empleado público debería de poner en conocimiento ante el órgano competente para que tenga constancia de la infracción que querían incumplir.

No podrán aceptar ninguna gratificación o regalo que proceda del ciudadano, por haber realizado su trabajo de una manera eficiente.

El empleado público tiene que hacer llegar cualquier documento que haya recibido, con independencia de su procedencia al departamento o personal responsable para

que lo analice o estudie y para que den una respuesta al interesado tanto si es positiva como negativa.

Tendrán que estar constantemente actualizados con la formación adecuada para realizar su puesto de trabajo, con la realización de cursos.

Los empleados públicos deberán de cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales, para así poder evitar los accidentes laborales que pudieran surgir en la Administración Pública.

Si tienen alguna propuesta de mejora para el desempeño de sus funciones habituales, primero de todo tendrán que informar a sus superiores o al órgano competente de la idea que han tenido, nunca pueden desempeñar la idea que han tenido sin antes consultarlo con sus superiores. Si los superiores encuentran que con la mejora que ha dado el empleado público es adecuada pues ya la aplicarían a todos los empleados públicos.

FALTAS DISCIPLINARIAS (ART. 95 EBEP)

Los empleados públicos tienen que realizar sus funciones cumpliendo los art. 52, 53 y 54 del EBEP que son los deberes , principios éticos y de conducta , si incumplen algunas de las normas deberán de atenderse a las faltas o sanciones que les pueden ser impuestas, ya que no es fácil demostrar que el empleado público haya actuado de mala fe.

Las faltas se distinguen en tres modalidades; leves, graves o muy graves que se encuentran reguladas en el art. 95 del EBEP.

Son consideradas faltas muy graves, incumplimiento de la normativa que viene regulada ya sea en la Constitución Española y en los Estatutos de Autonomías en el ejercicio de las funciones públicas.

La actuación que tenga el empleado público y sea considerada como discriminatoria por razón ya sea de religión, sexo, origen racial, idioma, ect, esta considerada una falta muy grave.

El abandono del servicio sin dar una causa justificada, y no hacerse cargo de las funciones que les son asignadas a cada uno de los empleados públicos.

Los empleados públicos tienen totalmente prohibido proporcionar información documental de la Administración Pública por la cuál ejercen sus funciones, a terceros.

Todos los empleados públicos tienen el derecho de ejercer el derecho a huelga, serían sancionados los empleados públicos que no dejen ejercer dicho derecho al resto de empleados. En caso de ser nombrado servicio esencial, el empleado tiene que acudir a su puesto de trabajo, en cambio si no acude a su puesto de trabajo será sancionado.

El acoso laboral a sus compañeros de trabajo, también se considera como falta el empleado que sabe que hacen acoso laboral a un compañero y no se lo comunica a sus superiores o al órgano competente.

También se van a considerar faltas muy graves las que vienen tipificadas en la Ley de las Cortes Generales o en su defecto para el personal laboral en el correspondiente Convenio Colectivo.

Las faltas graves son las que vienen establecidas por la Ley de las Cortes Generales o para el personal laboral vienen reguladas en el Convenio Colectivo, para considerarse faltas graves se va a tener en cuenta el grado en que hayan infringido la Ley y los daños que hayan sido causados a los ciudadanos o a la Administración pública.

Son consideradas las faltas leves; el incumplimiento injustificado del horario de trabajo, la incorrección con el ciudadano con sus superiores o con sus compañeros de trabajo, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario siempre que no sean calificadas como faltas graves o muy graves.

SANCIONES (ART. 96 EBEP)

El empleado público cuando incumple una infracción establecida como falta muy grave, grave o leve, la administración pública podrá imponer alguna sanción.

El empleado público podría ser sancionado cuando incumpliera como falta muy grave; la separación del servicio de los funcionarios, despido disciplinario. En el art. 96 del EBEP en los apartados c), d), e), f), g) redacta que el empleado público puede ser suspendido de empleo y sueldo con una duración máxima de 6 años, traslado forzoso, demérito, apercibimiento, cualquiera otra sanción que establezca la Ley; en

estos casos no pone claramente el EBEP que tipo de falta tiene que cometer para que se les imponga alguna de las sanciones descritas anteriormente.

En el art. 96 no viene tipificado claramente por la infracción que comete el empleado público que sanción va a recibir. Y tampoco viene dada la sanción que estarían sometidos si incumplieran una falta leve o grave.

En la sentencia 5026/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, trata de un funcionario que trabajaba a la empresa de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.M.E, SA, donde el trabajador recibe una resolución por parte de la empresa que le indica que ha cometido dos faltas de carácter grave y que lo sancionan con la suspensión de sus funciones durante tres años y dieciséis meses, dicho trabajador demanda a la empresa.

El trabajador no era la primera vez que lo sancionaban, anteriormente estuvo de suspensión provisional de sus funciones. Fue condenado como autor responsable de un delito de malversación de sufragio de caudales públicos con pena de prisión de cárcel. El hecho que provocó el funcionario, es que sustraía los envíos y accedía a su contenido, que normalmente eran teléfonos móviles que luego él vendía. El funcionario en su demanda declara que el recurso se declare nulo y se anulen las sanciones debido que el caso ha habido caducidad del expediente administrativo, por haber pasado más de 5 años y como el funcionario al recibir la notificación, ya no trabajaba a la Administración no puede ser sancionado. Por tanto, en el fallo de la sentencia estima el recurso interpuesto por el funcionario, porque no lo pueden sancionar, porque al notificarle de las sanciones que les querían interponer ya no estaba trabajando para dicha empresa.

CONCLUSIÓN.

Estoy de acuerdo que los empleados públicos al realizar su trabajo en la administración pública tengan que cumplir con una serie de normas de lealtad, buena fe, etc. ya que me he percatado de una situación de una administración pública con no trato a un ciudadano correctamente. La situación fue que una mujer de avanzada edad, no sabía escribir y le pidió al empleado público que le rellenara la solicitud y le contesto que no era su trabajo, entiendo que en este caso la señora mayor tendría que haber puesto una reclamación en contra de dicho empleado, para que le pusiera la pertinente sanción, por mi parte encuentro que el funcionario incumple el principio ético de no actuar de buena fe ante la persona mayor.

Como bien dice en el art. 96 del EBEP: “Por razón de las faltas cometidas PODRÁN imponerse las siguientes sanciones” , he recalado podrán ya que para que sancionen a un empleado público, tiene que cometer una infracción muy grave

vulnerando los derechos legales de la Constitución Española y los derechos y obligaciones regulados en el EBEP. Como se puede ver es muy difícil sancionar a un empleado público de hecho buscando una noticia por internet hay un artículo que pone que hasta el año 2022 solo 500 funcionarios han perdido su condición de empleado público en los últimos 25 años.

El EBEP no tipifica cuantas veces tienes que incumplir una falta ya sea leve, grave o muy grave, regulada en dicho Estatuto, para que un empleado público sea sancionado. Por tanto, al no tener tipificadas las sanciones es muy difícil que un empleado público sea sancionado.

BIBLIOGRAFIA

Biblioteca.uib.es:

[Estatuto Básico del Empleado Público de 2015 | Aranzadi Insignis \(uib.es\)](#)

https://0-insignis-aranzadidigital-es.llull.uib.es/maf/app/document?startChunk=1&mdfilter=mdlegisfilter&endChunk=2&stid=marginal_chunk&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_legis&subResult=i0ad82d9a00000188e3db8e43f8940386&docguid=11cb45400c4b811ed9145c3729c927625&marginal=RCL\2015\1695&spos=1&epos=1&version=20230401&displayName=&lang=spa

<https://www.xataka.com/magnet/despedir-a-funcionario-publico-era-casi-mision-imposible-ahora-todo-cambia-nueva-ley-desempeno>

<https://www.abogadofuncionarios.es/regimen-disciplinario-funcionarios-publicos/>

https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/content/e4572be5-4558-11ed-8799-4948773cc9d7/Codigo_Conducta_EP.pdf

[Deberes de los empleados públicos. Código de conducta | Iberley :](#)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-1216#:~:text=Son%20faltas%20leves%3A,%20superiores%20compa%C3%B1eros%20o%20subordinados.>

<https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/9842801/limites%20de%20la%20jurisdiccion%20contencioso-administrativa/20220204>