

NOTA: Por Favor, necesito ACUSE DE RECIBO. GRACIAS.

JUNTA DE EXTREMADURA

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN.-

DELEGACION PROV. CACERES.-

SERVICIO DE INSPECCION

A/A SR. LOPEZ IGLESIAS Y SR. D ENRIQUE GARCÍA

PETITUM COMPLETO PROF. MANUEL GAGO

PLIEGO DE DESCARGO + ESCRITO DE ALEGACIONES Expte. 05.23

Statuts subjectionis.

- *Status libertatis,*
- *Status civitatis,*
- Status activae civitatis,*

D. MANUEL GAGO FERNÁNDEZ, funcionario de carrera con destino Definitivo, en el Conservatorio Oficial de Música de Almendralejo, con D.N.I. 52272660P y N.R.P. 5227266068A0594, representado por si mismo, en Virtud de su Condicion de Personal Estatutario, A LA LUZ DEL DERECHO COMUNITARIO UE Y de la Ley DEL REINO DE ESPAÑA-CEspañola, comparezco y, como mejor proceda en Derecho, DIGO:

Que por medio del presente escrito vengo a formular PLIEGO DE DESCARGO- ALEGACIONES en relación al expediente disciplinario n.º 05/2023, incoado por la Secretaría General de Educación con fecha de 2 de Mayo de 2023, con base en los siguientes.-

A LA LUZ DE LA DIRECTIVA 2019/1937 DERECHO COMUNITARIO-UE-

PREVIO .-

POR TODO, Solicito 001 a la Respetada Fuerza Instructora del Expt. A TENER EN CUENTA QUÉ. :

En todo tipo de procedimiento, se respetarán las reglas de la buena fe y no surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales (artículo 11.1 de la LOPJ).

Admita Igualmente, ESCRITO DE AMPLIACION DE HECHOS, En ese caso, se realizará en dichos actos cuanto se regula en los apartados 2 a 4 del artículo de referencia (artículo 286 de la LEC).

Además, el artículo 265 de la LEC establece que con la demanda o contestación deberán

de acompañarse:

INCLUYAN COMO MEDIO DE PRUEBA:

Los documentos en que las partes funden su derecho a la tutela judicial que pretenden.

Cuerpo del Exp.05.23

En Cualquiera de Los medios e instrumentos de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, si en ellos se fundaran las pretensiones de tutela formuladas por las partes.

Las certificaciones y notas sobre cualesquiera asientos registrales o sobre el contenido de libros registro, actuaciones o expedientes de cualquier clase.

Relacionados con este Asunto.

Los dictámenes periciales en que las partes apoyen sus pretensiones, sin perjuicio de se permita anunciarlos con la demanda o contestación cuando no puedan ser aportados, o bien solicitar la designación judicial de perito si lo consideran conveniente.

Cuando alguna de las partes sea titular del derecho de asistencia jurídica gratuita no tendrá que aportar los dictámenes periciales, sino anunciarlos, a los efectos de que se proceda a la designación judicial de perito (art. 339.1 de la LEC).

Los informes, elaborados por profesionales de la investigación privada legalmente habilitados, sobre hechos relevantes en que aquellas apoyen sus pretensiones.

Sobre estos hechos, si no fueren reconocidos como ciertos, se practicará prueba testifical.

Por Consiguiente, y en Virtud del Derecho que tiene la Fuerza Instructora, en su Poder de Tutela Oficial Efectiva y Medida Cautelar, Se me Asigne un Abogado con las Funciones que tienen los Letrados de cada Delegación Provincial de Educacion y Cada Autonomía.

En este Asunto, y Motivado por que no se contamine el citado Expediente, se Detirmine en Otra Comunidad Autónoma a la Mayor Brevedad Posible.

FUNDAMENTOS DE HECHO.-

Los fundamentos de hechos se refieren a los elementos básicos o las circunstancias concretas que sustentan una afirmación o argumento.

Son los datos, eventos, pruebas o situaciones que respaldan una determinada conclusión o declaración. Los fundamentos de hechos son fundamentales en el ámbito legal, donde se utilizan para respaldar una demanda, una defensa o una acusación en un proceso judicial.

HECHOS-PRUEBAS.-

En el contexto jurídico, los fundamentos de hechos son las circunstancias y los eventos relevantes que han ocurrido y que son necesarios para demostrar la existencia de un

delito, una violación de un contrato, un daño o cualquier otro asunto legal en disputa.

Estos fundamentos de hechos se presentan mediante pruebas, testimonios de testigos, documentos, registros u otros medios que demuestren su veracidad.

Los fundamentos de hechos también pueden ser relevantes en otros contextos, como la investigación científica o la redacción de informes técnicos.

En estos casos, los fundamentos de hechos pueden consistir en datos empíricos, observaciones, mediciones, experimentos o cualquier otra evidencia que respalde una teoría, hipótesis o conclusión específica.

En resumen, los fundamentos de hechos son los elementos concretos y verificables que respaldan una afirmación o argumento en diferentes áreas, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones, la resolución de disputas o la generación de conocimiento.

POR TODO LO QUE VOY A EXPRESAR EN ESTE ALEGATO, lo hago con el máximo de respeto al Sr. Secretario y al Sr.Instructor designados en el presente Caso/Asunto y en mero ANIMO EN MI DEFENSA PROPIA Y COMO HE EXPRESADO EN EL CUERPO DEL EXPEDIENTE,

A LA LUZ DE LA DIRECTIVA 2019/1937.

En Virtud del Tratado de Funcionamiento la Unión Europea -TFUE-:

Art.4.3.

Artículos 258,259,260,270,340,

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA.-

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea.-

Dictamen 1/09,de 8 de marzo de 2011.-

Sentencia de 4 de Julio de 2000, Haim II (C-424/97) y la Sentencia de 1 de junio de 1999, Konle, C-302/97.-

Sentencia del Pleno, de 5-III-1996, recaída en el caso Brasserie du Pêcheur S.A. y República Federalde Alemania y The Queen y Secretary of State for Transport ex parte: Factortame III,C-46/93 y C-48/93.

Sentencia Artegoda, de 3 de marzo de 2010, T-429/05, apdo. 62.-

Jurisprudencia .-

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA UNIÓN EUROPEA

(Sala Segunda) de 21 de octubre de 2015 Asunto F-57/14 AQ contra Comisión Europea «Función pública — Funcionarios — Reglamento (CE) no 45/2001 — Tratamiento de datos personales obtenidos con fines privados — Investigación administrativa — Procedimiento disciplinario — Derecho de defensa — Obligación de motivación — Sanción disciplinaria — Proporcionalidad»

-Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 41, ap. 4.-

Estatuto de los Funcionarios, anexo IX, arts. 1 y 2 Sentencia del Tribunal General (Sala Cuarta) de 7 de septiembre de 2022 — DD/FRA (Asunto T-470/20) (1)

«Función pública — Agentes temporales — Régimen disciplinario — Separación del servicio — Apertura de una investigación administrativa — Incoación de un procedimiento disciplinario — Exigencia de imparcialidad — Error de Derecho — Error manifiesto de apreciación — Artículos 11, 12 y 21 del Estatuto — Deber de lealtad — Seguridad jurídica — Libertad de expresión — Artículo 11 de la Carta de los Derechos Fundamentales — Principio de buena administración — Deber de asistencia y protección — Presunción de inocencia — Derecho a ser oído — Plazo razonable — Proporcionalidad de la sanción»

REGLAMENTO (UE, EURATOM) No 1023/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de octubre de 2013 por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea

Al Amparo de la Constitución del Reino de España-CE-:

Artículos 9.3,10,14,24,25,52.3,103,106.2,139,

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

LOMLOE

Jurisprudencia española:

HECHOS /PRUEBAS

PRIMERO.-

EN RELACION AL PLIEGO DE CARGOS.-

CARGO PRIMERO:

EL INTERESADO/AFECTADO PRESENTA PRUEBA CALENDARIO ESCOLAR 2.022/23.-

Escrito extracto literal Convocatoria.

..."CONSEJO ESCOLAR

CURSO 2022-2023

Por la presente, se le convoca a Vd. a una reunión del Consejo Escolar del Conservatorio Oficial de Música "Tomás Bote Lavado" de Almendralejo, que tendrá lugar el jueves 3 de noviembre de 2022 a las 21:00 horas, a través del siguiente enlace Meet:

meet.google.com/jwc-psja-dne, para tratar los siguientes puntos del orden del día:

- 1. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior.*
- 2. Información sobre el inicio de curso y espacios en uso.*
- 3. Información sobre el alumnado y profesorado en el presente curso 2022-23.*
- 4. Presentación y aprobación, si procede, de la Programación General Anual del curso 2022-2023.*
- 6. Ruegos y preguntas.*

En Almendralejo, a 28 de octubre de 2022

Fdo. D. Lorenzo Alcántara Cáceres

Director del Conservatorio Oficial de Música "Tomás Bote Lavado"....

Solicito 002 se Admita esta PRUEBA ,Presentada por el Prof. Manuel Gago, en Motivo de Colaborar , SIN TENER EL DEBER JURIDICO DE APORTARLA.

FUNDAMENTOS JURIDICOS + INFORME EN ESTE APARTADO.:

En la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en España, se establece el marco general para la convocatoria y funcionamiento de los órganos colegiados, los cuales pueden ser comisiones, consejos, comités, etc., compuestos por varios miembros.

De acuerdo con el artículo 16 de esta ley:

Convocatoria y orden del día:

Las reuniones de los órganos colegiados se convocarán por el presidente o presidenta del órgano con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos de urgencia debidamente justificados, en que la antelación podrá ser de veinticuatro horas.

Orden del día: Con la convocatoria se hará llegar a cada uno de los miembros el orden del día de la sesión, no pudiendo ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no esté incluido en el mismo, salvo que estén presentes todos los miembros del órgano y se declare la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.

La Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en España establece diversas normas relativas a las fechas y plazos en los procedimientos administrativos.

Aquí menciono algunas irregularidades que podrían surgir con respecto a las fechas, según esta ley:

Inicio del plazo:

De acuerdo con el artículo 30, los plazos expresados en días se contarán a partir del día siguiente al de la notificación o publicación del acto, o desde el día siguiente al que se produzca la estimación o desestimación por silencio administrativo.

Si no se respeta este inicio del plazo, se estaría incurriendo en una irregularidad., Como se EVIDENCIA QUE SE DA EN ESTE ASUNTO., Sin embargo, se Constata en el Contenido del Expt, una Tremenda Incorreccionen todo su conjunto, sin menoscabo de quela mayoría del foliado esta Caducido,incluso, sin ningunRespeto Hacia mis Derechos, de Forma Arbitraria, el Director Traslada una Documentacion, emitida por El Anterior Director, EN JULUI DEL 2.019,y que ,gracias ,aunque sea, a este Asunto he podedido Conocer.

Ya que no tengo ningun emplazamiento, en referencia a eso.

Representando un Acto de tremenda Intolerancia y Desconocimiento de las Normas y las leyes,Vulnerando el Derecho Comunitario,Directivas y Reglamentos Proteccion de Datos.

Y que ahora ,como reserva de Ley, el Prof. Manuel,Invoca ,el Precepto en cuyo espiritu, y contenido es el mejor, para Invocarlo en este Asunto.-CE 53.2-.

Computo de plazos:

Según el artículo 30, los plazos se computarán por días hábiles (excluyendo sábados, domingos y festivos), salvo que la norma exprese que son días naturales.

Si se computa de forma errónea el plazo, esto constituiría una irregularidad.

Fin de plazo:

Según el artículo 30, cuando el último día del plazo sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

No respetar esta prórroga sería una irregularidad. Como se EVIDENCIA QUE SE DA EN ESTE ASUNTO.

Notificaciones:

Según el artículo 40, las notificaciones deberán practicarse en el plazo de diez días desde que el acto haya sido dictado, y se entenderán realizadas el tercer día hábil siguiente al de su depósito en la oficina de Correos.

Cualquier desviación de estos plazos y procedimientos podría considerarse una

irregularidad.Como se EVIDENCIA QUE SE DA EN ESTE ASUNTO.

Las irregularidades en las fechas y plazos pueden tener implicaciones significativas en el desarrollo del procedimiento administrativo y en los derechos de las partes involucradas.

Es por ello que se deben manejar con extremo cuidado y, si se detectan, se deben corregir a la mayor brevedad posible.

Las irregularidades de fechas pueden surgir en diversos contextos en los procedimientos administrativos y pueden tener diversas implicaciones.

Aquí se describen algunos ejemplos:

Errores de fecha en la documentación:

Esto puede referirse a errores en las fechas indicadas en los documentos presentados en el procedimiento, como fechas de facturas, contratos, certificados, etc.

Estos errores pueden llevar a malentendidos y confusiones, y en algunos casos pueden afectar la validez de los documentos o incluso la credibilidad del participante que presenta los documentos. Como se EVIDENCIA QUE SE DA EN ESTE ASUNTO.

VER foliado numerado del Cuerpo del Expte.03.23,Recibido por el Prof. Manuel.

1º.-folios 25 y 26 -estan numerados erroneamente-Con el Máximo de Respeto, SOLICITO 003 , SUBSANEN EL NUMERARIO, 26-25-

2º folio 25-donde aparecen las firmas.la firma del Prof. Francisco Javier ALVAREZ RAMOS ES ILEGAL, ya que en la fecha que marca la FIRMA DIGITAL,usada, esta FECHADA EL DIA 13 DE FEBRERO DE 2.023, Y EN ESA FECHA EL CITADO ,NO PERTENECIA A ESTA INSTITUCION.

SIENDO RESPONSABLES ,ADEMAS,LA JEFA DE ESTUDIOS ,LA SECRETARIA,Y EL JEFE DEL DPTO. DE PIANO Y CANTO.,POR ADMITIR DICHA FIRMA.

3º.-Del Asunto de la Recusación

Ver foliado del Expte-Recusación frente a D.Pedro.

La recusación es el derecho que ostenta el ciudadano para pedir que se aparte de un procedimiento administrativo la autoridad o funcionario que, a su entender, tiene algún tipo de interés en el asunto.

En este sentido, la recusación y la abstención son figuras jurídicas que persiguen garantizar la objetividad e imparcialidad en los procesos judiciales y administrativos, por las que las personas legitimadas pueden solicitar que se aparten del proceso funcionarios de la administración de justicia, de la administración pública o perito por darse determinadas causas (recusación).

También puede ser el propio interviniente el que se aparte voluntariamente del proceso (abstención).

Regulada en el artículo 24 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, la recusación da la oportunidad a los interesados de declarar la existencia de alguna causa de abstención en alguno de los miembros del tribunal en el procedimiento administrativo.

Así, podemos decir que la recusación es la facultad del interesado en un procedimiento administrativo de señalar que existe alguna causa de abstención por la cual alguno de los miembros del órgano administrativo en cuestión no podrá conocer de ese procedimiento en concreto.

Esta institución jurídica tiene como objetivo proteger y mantener la imparcialidad del personal de la Administración en el procedimiento administrativo y salvaguardar la legalidad.

¿En qué casos es posible la recusación en un procedimiento administrativo?

Para poder promover la recusación en un procedimiento administrativo es necesario que se den ciertas causas o supuestos, reguladas en el artículo 24 de la Ley 40/2015, el cual se remite al artículo 23 de esta misma Ley —en el que se regula la abstención y las causas de la misma—.

Estas causas son las siguientes:

Se Señalan las que son Presuntas en este Asunto.

El tener en el asunto un interés personal o tener un pleito pendiente con alguno de los interesados en el procedimiento.

Tener una amistad íntima o una enemistad con alguno de los interesados en el procedimiento.

Haber actuado como perito o como testigo en el procedimiento administrativo en cuestión.

Tener relación de servicio con alguna de las partes interesadas en el procedimiento administrativo o haber prestado un servicio a cualquiera de los interesados en los últimos dos años anteriores al procedimiento en cuestión.

Estar casado o estar emparentado dentro del cuarto grado por consanguinidad o del segundo grado por afinidad con cualquiera de los interesados en el procedimiento o con sus representantes legales que intervengan en el mismo.

Es el interesado quien, en cualquier momento del procedimiento administrativo, podrá promover la recusación por escrito, expresando la causa de recusación en dicho escrito.

Además, es la propia persona recusada quien deberá admitir ante su superior si en él concurre dicha causa de recusación.

Sin embargo, también pudiera ocurrir que el recusado lo niegue, en cuyo caso será su superior quien deberá resolver la cuestión en un plazo de 3 días, llevando a cabo los informes y comprobaciones necesarias.

Sin duda, la recusación es una institución jurídica que vela por los principios más básicos de nuestro ordenamiento jurídico, tales como la imparcialidad, la transparencia y la legalidad.

FUNDAMENTO DE DERECHO + PARA ESTE ALEGATO.-

EL CONTENIDO DEL FOLIADO 01A 09.-

Contradice lo Pedido y Expresado por el Prof. Manuel, en la 2ª PREGUNTA Y SU RESPUESTA.

Impugnacion -RECUSACION Manifiesta Contra el Inspector Pedro., SOLICITUD DEL Prof Manuel.

NO ATENDIDO.

Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.-

Artículo 24.

Silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado.

1. En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario.

Cuando el procedimiento tenga por objeto el acceso a actividades o su ejercicio, la ley que disponga el carácter desestimatorio del silencio deberá fundarse en la concurrencia de razones imperiosas de interés general.

El silencio tendrá efecto desestimatorio en los procedimientos relativos al ejercicio del derecho de petición, a que se refiere el artículo 29 de la Constitución, aquellos cuya estimación tuviera como consecuencia que se transfirieran al solicitante o a terceros facultades relativas al dominio público o al servicio público, impliquen el ejercicio de actividades que puedan dañar el medio ambiente y en los procedimientos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas.

El sentido del silencio también será desestimatorio en los procedimientos de impugnación de actos y disposiciones y en los de revisión de oficio iniciados a solicitud de los interesados.

No obstante, cuando el recurso de alzada se haya interpuesto contra la desestimación por silencio administrativo de una solicitud por el transcurso del plazo, se entenderá estimado el mismo si, llegado el plazo de resolución, el órgano administrativo

competente no dictase y notificase resolución expresa, siempre que no se refiera a las materias enumeradas en el párrafo anterior de este apartado.

2. La estimación por silencio administrativo tiene a todos los efectos la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento.

La desestimación por silencio administrativo tiene los solos efectos de permitir a los interesados la interposición del recurso administrativo o contencioso-administrativo que resulte procedente.

3. La obligación de dictar resolución expresa a que se refiere el apartado primero del artículo 21 se sujetará al siguiente régimen: a) En los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo. b) En los casos de desestimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior al vencimiento del plazo se adoptará por la Administración sin vinculación alguna al sentido del silencio.

4. Los actos administrativos producidos por silencio administrativo se podrán hacer valer tanto ante la Administración como ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada. Los mismos producen efectos desde el vencimiento del plazo máximo en el que debe dictarse y notificarse la resolución expresa sin que la misma se haya expedido, y su existencia puede ser acreditada por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el certificado acreditativo del silencio producido. Este certificado se expedirá de oficio por el órgano competente para resolver en el plazo de quince días desde que expire el plazo máximo para resolver el procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, el interesado podrá pedirlo en cualquier momento,-El Prof. Manuel lo Solicita en este instante,- computándose el plazo indicado anteriormente desde el día siguiente a aquél en que la petición tuviese entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para resolver.

NO SE ME HA TENIDO EN CONSIDERACIÓN.Causandóme una Terrible Indefensión y una Crasa Inseguridad Jurídica.

Incumplimiento de los plazos:

Los procedimientos administrativos suelen tener plazos específicos para la realización de ciertas acciones, como la presentación de documentos, la respuesta a alegaciones, la emisión de decisiones, etc.

Si estas acciones no se realizan dentro de los plazos establecidos, puede haber consecuencias legales, como la pérdida de derechos o la anulación de actos. Como se EVIDENCIA QUE SE DA EN ESTE ASUNTO.

Fechas de notificaciones:

En los procedimientos administrativos, las fechas de las notificaciones son importantes porque suelen empezar a correr plazos a partir de ellas.

Si hay errores en las fechas de las notificaciones, puede haber disputas sobre cuándo comenzaron a correr los plazos y si se cumplieron o no.Como se EVIDENCIA QUE SE DA EN ESTE ASUNTO.

Retroactividad:

En ciertos casos, las decisiones administrativas pueden tener efectos retroactivos, es decir, pueden aplicarse a situaciones que ocurrieron antes de la fecha de la decisión.

Sin embargo, la retroactividad está generalmente limitada por el principio de seguridad jurídica y solo se permite en ciertos casos excepcionales.

Las irregularidades de fechas deben ser manejadas con cuidado en los procedimientos administrativos, para evitar complicaciones y disputas legales.

Dependiendo de la naturaleza y la gravedad de la irregularidad, pueden ser necesarias acciones correctivas, como la corrección de errores, la extensión de plazos o incluso la anulación de actos.

Solicitando se Eliminen y se Destruyan los siguiente foliados numerados en el Pliego de Cargos.

1º Por su Caducidad, sin menoscabo del Derecho del Prof. Manuel a su uso en su Defensa.

Como se EVIDENCIA QUE SE DA EN ESTE ASUNTO.

HECHO INFORME DEL DIRECTOR ACTUAL APORTANDO INFORME DEL ANTERIOR DIRECTOR.-

Del Asunto de la Vulneración de la Protección de Datos.-

REGLAMENTO (UE) 2018/1725 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJ de 23 de octubre de 2018 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de estos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE.-

<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>

El artículo 8, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y el artículo 16, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) disponen que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan.

También el artículo 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales garantiza ese derecho.

[Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.-](#)

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2007-70004>

TÍTULO I

DIGNIDAD**Artículo 1****Dignidad humana**

La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida.

Artículo 3**Derecho a la integridad de la persona**

1. Toda persona tiene derecho a su integridad física y psíquica.

TÍTULO II**LIBERTADES****Artículo 6****Derecho a la libertad y a la seguridad**

Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad.

Artículo 7**Respeto de la vida privada y familiar**

Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones.

Artículo 8**Protección de datos de carácter personal.-**

1. Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan.

2. Estos datos se tratarán de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley.

Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que le conciernan y a obtener su rectificación.

3. El respeto de estas normas estará sujeto al control de una autoridad

Del Asunto del CARGO CUARTO.-**Artículo 11****Libertad de expresión y de información**

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión.

2. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o comunicar

informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 52. Deberes de los empleados públicos.

Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos.

- 1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.*
- 2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.*
- 3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.*
- 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

5. *Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.*
6. *No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.*
7. *No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.*
8. *Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.*
9. *No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.*
10. *Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.*
11. *Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.*
12. *Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.*

Referencia al Foliado del Expte.Nº 1 a 06.-

Los funcionarios públicos tienen una obligación de actuar de acuerdo con la ley y en el mejor interés de los ciudadanos.

Cualquier abuso de poder podría dar lugar a una variedad de posibles sanciones legales.

La jurisprudencia, hasta donde yo sé, tiende a condenar cualquier abuso de poder.

En términos generales, los casos pueden basarse en varios principios, como los siguientes:

El principio de legalidad:

Este principio requiere que los funcionarios públicos actúen dentro de los límites de la ley y de las regulaciones aplicables.

Un funcionario público que abusa de su poder al manipular el proceso de tramitación de documentos podría estar actuando en violación de este principio.

El principio de imparcialidad:

Este principio requiere que los funcionarios públicos traten a todas las personas por igual y no favorezcan ni perjudiquen a ninguna persona o grupo.

Si un funcionario público manipula el proceso de tramitación de documentos para favorecer o perjudicar a una persona o grupo, podría estar actuando en violación de este principio.

El principio de transparencia:

Este principio requiere que los funcionarios públicos actúen de manera transparente, proporcionando a los ciudadanos información clara y precisa sobre sus acciones y decisiones.

Un funcionario público que manipula el proceso de tramitación de documentos y oculta su conducta podría estar violando este principio.

En general, los casos de abuso de poder pueden ser difíciles de probar porque a menudo requieren evidencia de intención o negligencia grave.

Sin embargo, si se puede demostrar que un funcionario público abusó de su poder, podrían enfrentarse a una serie de sanciones legales, que podrían incluir la destitución de su cargo, sanciones penales y/o civiles, y en algunos casos incluso la cárcel.

Referencia al Foliado del Expte.Nº 9 a 20

El abuso de poder y abuso de denuncia por parte de un funcionario en la tramitación de documentos pueden constituir varias formas de conducta ilegal o inapropiada.

Puede implicar malversación, prevaricación, hostigamiento o incluso violaciones de los derechos fundamentales de una persona.

La definición y las consecuencias específicas de estas conductas pueden variar dependiendo de la jurisdicción.

La prevaricación administrativa se produce cuando un funcionario público dicta una resolución arbitraria a sabiendas de su injusticia.

La prevaricación puede dar lugar a sanciones penales para el funcionario en cuestión.

El acoso moral, a veces llamado mobbing, se refiere a la conducta abusiva por parte de una o más personas, a menudo en el entorno de trabajo, que causa daño psicológico a la víctima.

La vulneración de los derechos fundamentales puede ocurrir en muchas formas, y la protección contra esta vulneración está garantizada en muchos niveles del derecho, desde las constituciones nacionales hasta los tratados internacionales.

El principio de tutela judicial efectiva se refiere al derecho de todos los ciudadanos a acceder a los tribunales y recibir un juicio justo y efectivo.

Este principio está consagrado en la legislación de muchos países y en documentos como la Convención Europea de Derechos Humanos.

La indefensión se refiere a una situación en la que se violan los derechos procesales de una persona de tal manera que se le impide defender adecuadamente sus intereses en un procedimiento judicial o administrativo.

Finalmente, la inseguridad jurídica se refiere a la falta de claridad o previsibilidad en la ley, lo que puede dificultar a las personas y empresas entender y cumplir con sus obligaciones legales.

El derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución, es de aplicación directa a los procedimientos administrativos sancionadores conforme la doctrina reiterada de nuestro Tribunal Constitucional (SSTC 68/1985 EDJ 1985/68, 175/1987 EDJ 1987/175, 145/1993 EDJ 1993/3896, 103/1996 EDJ 1996/3446, 3/1999 EDJ 1999/296).

Sin embargo, la regulación del expediente en derecho administrativo sancionador, de carácter sectorial, suele ser bastante circunscrita, limitándose a establecer las fases del procedimiento y pasos de su tramitación, pero sin regular ni especificar de forma detallada los derechos de defensa del interesado durante dicha tramitación.

Así, suele ser frecuente que con carácter previo a la incoación de un procedimiento sancionador por la Administración se inicie un proceso de información o actuaciones previas para la averiguación inicial de los hechos, sus circunstancias y posibles responsables.

*Proceso de información o actuaciones previas regulado en el artículo 55 de la Ley 39/2015 de 1 octubre, de Procedimiento Administrativo Común, y del que el interesado o investigado no tiene constancia ni conocimiento hasta el inicio del expediente sancionador, **COMO SE CARACTERIZA Y HA OCURRIDO EN ESTE ASUNTO.***

En materia disciplinaria y a nivel estatal el Real Decreto 33/1986, de 10 enero, aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, que suele ser de aplicación subsidiaria, además, en otras Administraciones públicas que no tengan regulación específica en dicha materia.

Así las Cosas, el Real Decreto en su Título II regula la tramitación del expediente administrativo en procedimiento disciplinario detallando la ordenación del procedimiento, que básicamente incluye las fases de inicio del expediente –de oficio, a solicitud de órgano superior, denuncia.–, impulso, nombramiento de instructor y secretario, notificación del Acuerdo de inicio del expediente al interesado, la práctica de diligencias, petición de informes y práctica de actuaciones por parte del instructor que culminan con el pliego de cargos, su notificación al interesado y el trámite de audiencia, práctica de la prueba, y la posterior propuesta de resolución y audiencia, y resolución.

Tanto el Real Decreto como la Ley de procedimiento administrativo común, establecen la intervención del interesado con el traslado y trámite de alegaciones al pliego de cargos, en la que puede proponer la prueba que interese a la defensa de sus intereses, y aquí reside la problemática que abordo en este ALEGATO DE DEFENSA PROPIA:

Por lo general, con carácter previo ya se ha realizado una investigación con práctica de pruebas, aportación de documentos que conformarán el pliego de cargos, sin que pueda ejercer el derecho de defensa el interesado-investigado, y se han cimentado los cargos que luego se trasladarán en el pliego, con vía libre de la Administración, realizando dicha labor instructora al margen del allí investigado.

Conducta administrativa que plantea dos cuestiones claves en el devenir procesal subsiguiente: una, si dicho proceder genera indefensión y, si en consecuencia, es anulable dicha actividad ausente de contradicción, COMO SE CARACTERIZA Y HA OCURRIDO EN ESTE ASUNTO.

La Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de 30 de junio 2011 (Rec. casación nº 2682/2009, EDJ 2011/147438), recoge la doctrina del Tribunal Constitucional y recuerda que dicho Tribunal ha venido elaborando progresivamente una doctrina que asume la vigencia del contenido del art. 24 CE, de la que conviene destacar el derecho de defensa, excluyente de la indefensión en los procedimientos administrativos.

Afirma la exigencia de que el implicado disfrute de una posibilidad de defensa previa a la toma de decisión y, por ende, que la Administración siga un procedimiento en el que el expedientado tenga oportunidad de aportar y proponer las pruebas que estime pertinentes, y alegar lo que a su derecho convenga.

Por la Administración se suele oponer que el derecho a la tutela judicial efectiva no comprende un hipotético derecho de llevar a cabo una actividad probatoria ilimitada y que la pretensión del recurrente de intervenir (por sí o por sus Letrados) en los interrogatorios de las afectadas o de los testigos no procede, alegando que dicha intervención no está expresamente recogida y que “perjudicaría la averiguación de los hechos, coartando la libre manifestación de las personas que declaran y siendo su presencia un acto de intimidación tal que podría coartar la libre manifestación de las declarantes.”.

A lo que se añade que, en la práctica habitual resulta que cuando dichas declaraciones son puestas de manifiesto con el expediente tras el Pliego de cargos, y se pide nuevamente la declaración de los citados testigos, por la Administración se deniega de forma sistemática la reiteración de dichas pruebas testificales bajo la alegación de su innecesariedad al ya constar las mismas en el expediente administrativo, lo que impide la realización de preguntas o aclaraciones a lo ya manifestado, y remite al perjudicado al proceso contencioso posterior.

El Tribunal Constitucional (Sala Segunda) en su Sentencia nº 145/1.993, de 26 abril (recurso de amparo 379/1.991), publicada en el BOE de 28 de mayo de 1.993, ha declarado (Fundamento Jurídico Tercero) EDJ 1993/3896 que «Este Tribunal en diversas resoluciones, y en relación al procedimiento administrativo sancionador, se ha referido como elementos indispensables de toda acusación sobre los que debe versar el ejercicio del derecho de defensa a la inalterabilidad o identidad de los hechos que se imputan (STC n 98/1.989, F Jurídico 7 EDJ 1989/5612.), así como, con diversas matizaciones, en las que no es necesario detenerse en este supuesto, a la calificación de la falta y a sus consecuencias punitivas (SSTC n 192/1.987, F Jurídico 2 y n 29/1.989, F Jurídico 6 EDJ 1987/191.)”.

De esta doctrina se deduce que, si bien la decisión administrativa que resuelve, en definitiva, no está vinculada por la calificación jurídica ni por la sanción propuesta por el instructor del expediente, sin embargo su inalterabilidad puede ser consecuencia del imprescindible respeto del derecho de defensa, de modo que si éste se obstaculiza o dificulta con la alteración, tal vulneración de este derecho fundamental conlleva la anulación del acto sancionador.

La Jurisprudencia declara abiertamente que sí existe indefensión en los procedimientos administrativos sancionadores o disciplinarios por la no intervención del interesado en el procedimiento desde su fase inicial, cuando se produce una relevante y definitiva privación de las facultades de alegación, prueba y contradicción que desequilibre la posición del imputado (STC 14/1999 EDJ 1999/771).

*Dicha práctica y proceder administrativo es objeto de crítica en la **Sentencia Tercera del Tribunal Supremo, de 30 de junio 2011,** al considerar que dichos testimonios [...]“están enteramente ayunos de contradicción en términos de equilibrio e igualdad procedimental, al no haber podido el Letrado del imputado efectuar preguntas cuyas respuestas hubieran podido explicar o aclarar lo preguntado por el Inspector” y que un interrogatorio que no sea, o al menos se dé la oportunidad de que sea, un interrogatorio contradictorio, no puede considerarse una prueba válidamente realizada, por lo que si quien pregunta sólo es el Instructor (o, como aquí ha ocurrido, el encargado de la información previa) ésa es una prueba defectuosamente realizada, con clara infracción del derecho de defensa.[...]*

La Sentencia critica la posición y actitud de la Administración en supuestos en los que se produce el mero traslado al interesado de las declaraciones de los testigos, realizadas a instancia del instructor, EN ESTE ASUNTO me refiero al Sr .D.Pedro Antonio Reyes Pastor y sin intervención del mismo, ME REFIERO AL FUNCIONARIO QUE SUSCRIBE pese a estar personado en el proceso.

*Considera y afirma que la alegación de que el expedientado “tiene oportunidad” de discutir y rebatir los testimonios en su contra en los momentos oportunos de tramitación, como es la formulación del pliego de cargo, momento en que puede alegar en su descargo “cuanto estime oportuno y proponer las pruebas” que a su derecho interese no es más que una mera interpretación formalista de la ley, que contraviene la **doctrina del Tribunal***

Constitucional por existir una real y efectiva indefensión material, por cuanto realmente se le ha negado la oportunidad procesal de contradicción –al no ser citado, pese a su petición expresa, para la práctica de la prueba practicada-, negándose además, la práctica de la prueba de declaración de testigos que tenían relación con los hechos del procedimiento.

En consecuencia, cuando se desprende que ha existido en el procedimiento sancionador una relevante privación de las facultades de prueba y contradicción, ello tiene como consecuencia que se desequilibre la posición del Prof. Manuel Gago y ocasionando el indeseable efecto de la indefensión material incurriéndose con dicho proceder en el vicio de anulabilidad del art. 48.2 de la Ley 39/2015, de 1 octubre de Procedimiento Administrativo Común (anterior art. 63.2 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre) de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional ya citada.

Dicha prueba así obtenida no cumple con las exigencias del derecho a la tutela judicial efectiva, y más cuando se niega la participación del interesado en la práctica de la prueba y, en consecuencia, carece de la necesaria contradicción para que sea considerada como prueba de cargo suficiente y bastante para romper la presunción de inocencia ex. art. 24.1 CE.

Y concluyo dando respuesta a las posiciones sobre las que Motivan y se Basa este ALEGATO, adoptan l Condicion de Disposicion Caracterizante en BASE A QUE:

La privación del derecho de defensa en cualquier fase del procedimiento sancionador-incluida la preliminar a instancias del instructor- cuando éste ha mostrado su interés en ejercer el derecho de defensa mostrándose parte y haciendo expresa manifestación de querer hacer valer sus derechos, genera efectiva y material indefensión.

En consecuencia, la prueba así obtenida carece de valor para constituir prueba de cargo efectiva, al ser anulable.

FUNDAMENTOS JURIDICOS + INFORME EN ESTA PARTE:

LOMLOE.-

«Artículo 153 bis. Principios de actuación de la inspección educativa.

a) Respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas, defensa del interés común y los valores democráticos y evitación de cualquier conducta que pueda generar discriminación por razón de origen, género, orientación sexual, religión opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Sí, en España, los funcionarios del Estado y los inspectores de educación están obligados a respetar los derechos fundamentales y las libertades públicas, así como a defender el interés común y los valores democráticos.

También se espera que eviten cualquier conducta que pueda generar discriminación por razón de origen, género, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Estos principios están respaldados por la Constitución Española y por diversas leyes y normativas que protegen los derechos humanos y promueven la igualdad y la no discriminación.

Además, existen organismos y mecanismos de control y supervisión que velan por el cumplimiento de estos principios y que investigan y sancionan cualquier infracción.

Es importante destacar que el respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas, así como la promoción de la igualdad y la no discriminación, son valores fundamentales en una sociedad democrática y son esenciales para garantizar la convivencia pacífica y el desarrollo equitativo de todas las personas.

b) Profesionalidad e independencia de criterio técnico.

Los funcionarios del Estado en España, incluyendo los inspectores de educación, están sujetos a un marco legal y ético que regula su comportamiento y establece principios de imparcialidad, objetividad y transparencia en el ejercicio de sus funciones.

En el caso de los inspectores de educación, existen leyes y normativas específicas que definen su papel y responsabilidades, así como los criterios y procedimientos para llevar a cabo las inspecciones.

Estas leyes establecen la necesidad de actuar de manera imparcial y objetiva, sin favorecer intereses particulares o políticos.

Además, se cuenta con mecanismos de control y supervisión para asegurar que los inspectores de educación cumplan con sus obligaciones de manera adecuada.

Por ejemplo, pueden estar sujetos a procesos de evaluación periódica de su desempeño, que incluyen la revisión de informes, la observación de su trabajo y la verificación de que actúan de acuerdo con los principios de imparcialidad y objetividad.

Asimismo, existen órganos de supervisión y control, como los tribunales de justicia o los organismos de control interno, que pueden investigar y sancionar cualquier conducta indebida por parte de los funcionarios del Estado, incluyendo a los inspectores de educación.

Estos mecanismos ayudan a garantizar que se respete la independencia de criterio técnico y se mantenga la integridad en el ejercicio de sus funciones.

En conclusión, los funcionarios del Estado en España, incluyendo los inspectores de educación, están sujetos a un marco legal y ético que busca asegurar su imparcialidad, objetividad y transparencia en el desempeño de sus funciones.

Existen mecanismos de control y supervisión que garantizan que cumplan con sus

obligaciones de manera adecuada y que actúen de manera independiente, sin verse influenciados por intereses particulares o políticos.

c) Imparcialidad y eficiencia en la consecución de los objetivos fijados.

En España, los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación, deben seguir principios clave como la imparcialidad y la eficiencia en la consecución de los objetivos fijados.

Estos principios son fundamentales para garantizar un servicio público transparente y de calidad.

La imparcialidad es crucial para que los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación, realicen su trabajo de manera justa y objetiva.

Significa que deben actuar sin prejuicios, favoritismos o influencias externas, centrándose únicamente en los hechos y la legislación aplicable.

Esto garantiza que todas las partes involucradas sean tratadas de manera equitativa y que se tomen decisiones imparciales basadas en la evidencia disponible.

Además de la imparcialidad, la eficiencia es otro principio importante que se espera de los funcionarios del Estado.

Esto implica que deben llevar a cabo sus funciones de manera efectiva, utilizando los recursos disponibles de manera óptima y logrando los resultados deseados de la manera más eficaz posible.

La eficiencia en la consecución de los objetivos fijados es fundamental para garantizar el buen funcionamiento de los servicios públicos, incluida la inspección de educación, y para brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.

Es importante destacar que los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación, están sujetos a normas y reglamentos específicos que establecen los principios de imparcialidad y eficiencia, así como otros valores éticos y profesionales.

Estas normas buscan asegurar la integridad y el buen desempeño de los funcionarios, fortaleciendo la confianza en las instituciones públicas y promoviendo una gestión adecuada de los recursos del Estado.

En resumen, en España se espera que los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación, actúen con imparcialidad y eficiencia en la consecución de los objetivos fijados. Estos principios son esenciales para garantizar la equidad, la transparencia y la calidad en la prestación de los servicios públicos.

d) Transparencia en cuanto a los fines de sus actuaciones, los instrumentos y las técnicas utilizados.»

En España, los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación, están sujetos a ciertas normativas y principios que rigen su actuación y promueven la transparencia en sus funciones.

Estas normativas buscan garantizar que las acciones de los funcionarios sean justas, imparciales y estén orientadas al interés general.

A continuación, proporcionaré información sobre los aspectos relevantes relacionados con la transparencia en las actuaciones de los inspectores de educación en España:

- 1. Ley de Transparencia: En España, la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno establece los principios y procedimientos para promover la transparencia en las actuaciones de los organismos públicos, incluidos los inspectores de educación.*
- 2. Esta ley garantiza el acceso de los ciudadanos a la información sobre los fines, instrumentos y técnicas utilizados por los funcionarios en el ejercicio de sus funciones.*
- 3. Normativa específica: Además de la Ley de Transparencia, existen normativas específicas que regulan la actuación de los inspectores de educación en España.*
- 4. Estas normativas incluyen disposiciones sobre los procedimientos de inspección, los criterios de evaluación y los informes que deben elaborar los inspectores.*
- 5. Estos documentos contribuyen a la transparencia, ya que establecen pautas claras sobre los fines y los métodos utilizados en las actuaciones inspectoras.*
- 6. Informes de inspección: Los inspectores de educación elaboran informes detallados sobre sus actuaciones, en los que se describen los aspectos evaluados, los criterios utilizados y las conclusiones obtenidas.*
- 7. Estos informes se comparten con las autoridades educativas competentes, así como con los centros educativos inspeccionados.*
- 8. La divulgación de estos informes contribuye a la transparencia, permitiendo a las partes interesadas conocer los resultados de las inspecciones.*
- 9. Participación de las partes interesadas: En el marco de las inspecciones educativas, se fomenta la participación de las partes interesadas, como docentes, padres de familia y estudiantes. Se les brinda la oportunidad de expresar sus opiniones, presentar información relevante y plantear cualquier pregunta relacionada con la actuación de los inspectores.*
- 10. Esta participación contribuye a la transparencia y a la rendición de cuentas en el proceso de inspección.*
- 11. Recursos y reclamaciones: En caso de que existan dudas o discrepancias sobre la actuación de un inspector de educación, se establecen mecanismos para presentar*

recursos o reclamaciones.

12. Estos procedimientos garantizan la transparencia al proporcionar vías para cuestionar las decisiones o actuaciones de los inspectores y obtener una respuesta fundamentada.

Es importante destacar que la transparencia en las actuaciones de los inspectores de educación no solo se basa en la normativa, sino también en la ética profesional y en el compromiso de los funcionarios con la integridad y la imparcialidad en su labor.

La transparencia contribuye a fortalecer la confianza en el sistema educativo y a garantizar la calidad y equidad en la educación.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 52.

Deberes de los empleados públicos.

Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53.

Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

Sí, de acuerdo con los principios de la función pública, los empleados públicos están obligados a respetar la Constitución y el resto de normas que forman parte del ordenamiento jurídico.

Estas normas incluyen leyes, reglamentos, decretos y cualquier otra disposición legal vigente en el país.

El respeto a la Constitución es especialmente importante, ya que este documento establece los fundamentos del sistema político y los derechos y deberes de los ciudadanos.

Los empleados públicos deben garantizar el cumplimiento de la Constitución en el ejercicio de sus funciones y actuar de acuerdo con los principios de legalidad, imparcialidad, eficacia y transparencia.

Además de la Constitución, los empleados públicos también deben cumplir y respetar otras normas legales que rigen su trabajo, como las leyes administrativas, las leyes laborales, las normativas específicas de su sector y las directrices establecidas por las autoridades competentes.

Estas normas definen las reglas y procedimientos que deben seguirse en la administración pública y garantizan el buen funcionamiento de los servicios públicos.

En caso de que un empleado público no cumpla con las normas legales o viole la Constitución, pueden existir consecuencias disciplinarias o legales, dependiendo de la gravedad de la infracción.

Las sanciones pueden incluir desde amonestaciones o suspensiones hasta la destitución del cargo o acciones legales en los tribunales.

En resumen, los empleados públicos están obligados a respetar la Constitución y el resto de normas del ordenamiento jurídico como parte de su deber de servicio público y en aras de garantizar un correcto funcionamiento de las instituciones y el respeto de los derechos y deberes de los ciudadanos.

En efecto, todos los funcionarios del Estado en los países de la Unión Europea, incluyendo a los inspectores de educación, tienen la obligación de respetar la Constitución y todas las demás normas que conforman el ordenamiento jurídico de sus respectivos países.

Además, están sujetos a la normativa y jurisprudencia de la Unión Europea.

La jurisprudencia de la Unión Europea, principalmente emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), juega un papel crucial en la interpretación y aplicación del Derecho de la Unión, y es vinculante para todos los Estados miembros.

Esto significa que los funcionarios públicos, incluyendo a los inspectores de educación, deben también respetar y aplicar las directrices y decisiones del TJUE en su trabajo.

Cabe mencionar que la Unión Europea ha emitido diversas regulaciones y decisiones en el ámbito de la educación, las cuales deben ser respetadas por los inspectores de educación. Estas pueden abordar temas como la igualdad de oportunidades, la inclusión, la calidad

de la educación, entre otros.

Finalmente, los funcionarios públicos también están sujetos a normas de ética profesional y códigos de conducta, que establecen estándares de comportamiento en su trabajo, los cuales deben respetar.

Los inspectores de educación en particular desempeñan un papel crucial en el sistema educativo de un país.

Su trabajo implica no solo asegurarse de que las escuelas y otras instituciones educativas estén cumpliendo con las normativas y estándares establecidos, sino también observar y evaluar la calidad de la educación que se está brindando.

En el contexto de la Unión Europea, los inspectores de educación también tienen la responsabilidad de garantizar que las políticas y prácticas educativas estén en línea con los objetivos y valores de la Unión.

Esto puede incluir asegurarse de que las instituciones educativas respeten los principios de igualdad, inclusión y no discriminación, y que se imparta una educación de alta calidad que prepare a los estudiantes para ser ciudadanos activos y responsables.

Finalmente, los inspectores de educación también pueden desempeñar un papel en la implementación de políticas y reformas educativas a nivel nacional y europeo, lo que puede implicar proporcionar asesoramiento y orientación a las escuelas sobre cómo cumplir con las nuevas regulaciones y estándares.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

La declaración que estoy ALEGANDO, parece estar relacionada con los principios de imparcialidad y servicio público en el desempeño de funciones o cargos políticos.

Estos principios buscan garantizar que los representantes y funcionarios actúen en beneficio de los ciudadanos en general, sin favorecer intereses personales, familiares, corporativos o clientelares.

Cuando se establece que la actuación debe perseguir la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos, se hace hincapié en que las decisiones y acciones deben ser tomadas teniendo en cuenta el bienestar y los derechos de la población en su conjunto, priorizando el interés común por encima de cualquier otro factor.

Asimismo, al mencionar que se deben tener en cuenta consideraciones objetivas, se hace referencia a la necesidad de basar las decisiones y acciones en datos verificables, análisis imparciales y criterios racionales, evitando la influencia de prejuicios o sesgos

personales.

Además, se destaca que esta actuación debe estar libre de cualquier otro factor que pueda colisionar con el principio de imparcialidad y el interés común.

Esto implica evitar conflictos de interés, influencias indebidas o cualquier situación que pueda comprometer la toma de decisiones objetivas y el servicio a los ciudadanos.

En resumen, esta declaración establece la importancia de que los representantes y funcionarios actúen de manera imparcial y orienten su trabajo hacia el interés general de la ciudadanía, dejando de lado intereses personales o influencias que puedan distorsionar el cumplimiento de sus responsabilidades.

Un principio fundamental en el derecho administrativo de la Unión Europea: los funcionarios públicos, incluyendo inspectores de educación, deben actuar en el mejor interés del público y basarse en criterios objetivos, imparciales y en el interés común.

En la jurisprudencia de la Unión Europea, este principio está muy bien arraigado.

Por ejemplo, el artículo 298 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea declara que la Unión Europea establecerá un servicio civil europeo que obedezca a altos estándares de profesionalidad e imparcialidad.

Además, existen varias directrices y códigos de conducta que regulan el comportamiento de los funcionarios públicos en la Unión Europea.

Un ejemplo sería el Código de Conducta para los empleados de la Comisión Europea, que exige que todos los empleados de la Comisión actúen con integridad, imparcialidad y profesionalidad.

Los funcionarios de la UE también deben adherirse al Código de Buenas Prácticas Administrativas, que especifica que los funcionarios deben actuar de manera imparcial y justa, y deben evitar cualquier conflicto de interés.

En cuanto a los inspectores de educación en particular, su trabajo requiere que tomen decisiones basadas en criterios objetivos y justos, y que actúen en el mejor interés de los estudiantes y el sistema educativo.

Esto puede incluir la evaluación de la calidad de la enseñanza, la supervisión del cumplimiento de las normas y regulaciones educativas, y la promoción de mejoras en la educación.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

Los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación, deben ajustar su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que prestan

sus servicios, así como con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

La lealtad implica que los funcionarios deben actuar de manera comprometida y fiel hacia la Administración, respetando y acatando las normas y procedimientos establecidos.

Esto implica trabajar en beneficio del interés general y evitar acciones que puedan perjudicar la eficacia y la reputación de la institución a la que pertenecen.

Por otro lado, la buena fe implica que los funcionarios deben actuar de manera honesta, íntegra y transparente en el ejercicio de sus funciones.

Deben cumplir con sus obligaciones de manera diligente y responsable, actuando con imparcialidad y respetando los derechos de los ciudadanos.

Estos principios son fundamentales para garantizar el correcto funcionamiento de la Administración y la prestación de servicios públicos eficientes y de calidad.

Además, contribuyen a fortalecer la confianza de los ciudadanos en las instituciones estatales y en el cumplimiento de los fines públicos.

Un aspecto del Derecho Administrativo de la Unión Europea (UE), posiblemente relacionado con la conducta ética que se espera de los funcionarios públicos, incluyendo los inspectores de educación.

En general, la legislación europea y los códigos de conducta profesional establecen que los empleados públicos deben actuar con integridad, imparcialidad, transparencia y responsabilidad.

La lealtad y la buena fe son valores fundamentales para el buen funcionamiento de cualquier administración pública.

Esto significa que los funcionarios deben actuar siempre en el mejor interés de la administración y de los ciudadanos a quienes sirven, evitando cualquier tipo de comportamiento que pudiera causar daño a la reputación de la administración o que pudiera poner en peligro la confianza del público en ella.

En la jurisprudencia de la UE, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tratado muchos casos relacionados con la conducta de los funcionarios públicos y ha reafirmado consistentemente estos principios.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Todos los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación, deben seguir estas pautas.

Es crucial para mantener una sociedad justa y equitativa que todas las personas sean tratadas con igualdad y respeto, sin importar sus antecedentes personales o circunstancias.

El principio de no discriminación es una parte fundamental de los derechos humanos.

Significa que todos tienen derecho a disfrutar de sus derechos humanos sin discriminación de ningún tipo.

Este principio está presente en todas las constituciones democráticas y es fundamental en las normas internacionales de derechos humanos.

Cualquier violación de este principio es un asunto serio que debería ser tratado con rigor.

Las instituciones públicas, incluyendo las escuelas, deben tener políticas y prácticas claras para prevenir la discriminación y asegurar que todos sean tratados con igualdad y dignidad.

Los inspectores de educación juegan un papel clave en este sentido, ya que son responsables de asegurar que las escuelas estén cumpliendo con estas normas. Deben estar especialmente atentos a cualquier signo de discriminación y tomar medidas adecuadas si encuentran evidencias de ella.

La educación es un derecho humano fundamental y un medio clave para promover la igualdad y la no discriminación.

Por lo tanto, es esencial que nuestros sistemas educativos reflejen estos valores.

El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 que "La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías.

Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres".

Además, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (proclamada en Niza en 2000 y jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en 2009), protege una serie de derechos y libertades en su título III, "Igualdad", incluyendo la igualdad ante la ley (artículo 20), la no discriminación (artículo 21), la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22), la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23), los derechos del niño (artículo 24), los derechos de las personas mayores (artículo 25) y la integración de las personas con discapacidad (artículo 26).

En base a estos valores y normas, se espera que los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación, actúen con respeto hacia todas las personas, independientemente de su origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La discriminación en cualquier de estas formas es inaceptable y está prohibida por la ley.

Es importante tener en cuenta que cada Estado miembro tiene su propio sistema legal y puede tener leyes adicionales o más específicas sobre estos temas. Pero todas las leyes nacionales deben estar en conformidad con las normas de la Unión Europea.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

Esto es un principio básico de ética y comportamiento profesional en el servicio público. Los funcionarios deben evitar cualquier conflicto de intereses que pueda comprometer su imparcialidad o interferir con sus deberes y responsabilidades. Aquí hay algunas formas en las que esto se puede aplicar:

- 1. Abstención en asuntos de interés personal: Si un funcionario tiene un interés personal en un asunto que está siendo considerado o decidido, deben abstenerse de participar en la toma de decisiones.*
- 2. Esto podría incluir, por ejemplo, asuntos que afecten a su propiedad, a sus seres queridos o a cualquier negocio o empresa en la que puedan tener un interés financiero.*
- 3. Evitar conflictos de intereses: Los funcionarios deben evitar involucrarse en actividades privadas o tener intereses que puedan crear un conflicto con sus deberes públicos.*
- 4. Esto podría incluir, por ejemplo, tener un negocio secundario que se beneficie de decisiones o acciones del gobierno, aceptar regalos o favores de partes interesadas, o usar su posición para obtener beneficios personales.*
- 5. Divulgación de intereses: Cuando no sea posible evitar un conflicto de intereses, los funcionarios deben divulgarlo de manera oportuna y completa.*
- 6. Esto permite que se tomen medidas para manejar el conflicto, que pueden incluir la reasignación de responsabilidades o la supervisión de un tercero independiente.*
- 7. Integridad y comportamiento ético: Los funcionarios deben demostrar integridad y comportarse de manera ética en todo momento.*
- 8. Esto incluye tratar a todos con justicia y respeto, actuar con honestidad y*

transparencia, y evitar cualquier acción que pueda dañar la confianza del público en el gobierno.

En el caso específico de los inspectores de educación, estos principios significan que deben evitar cualquier conflicto de intereses que pueda afectar su capacidad para evaluar de manera justa e imparcial las escuelas y los programas educativos.

Esto podría incluir, por ejemplo, tener un interés personal o financiero en una escuela que están inspeccionando, o tener un conflicto de intereses con un profesor o estudiante específico.

La jurisprudencia de la Unión Europea en relación con conflictos de interés de los funcionarios públicos, incluyendo a los inspectores de educación, se basa en principios generales de transparencia, integridad y rendición de cuentas.

- 1. Transparencia: Los funcionarios públicos deben revelar cualquier interés personal que pueda afectar su toma de decisiones en su capacidad oficial.*
- 2. Esto incluye intereses financieros, familiares o cualquier otro tipo de interés que pueda influir en su juicio.*
- 3. Integridad: Los funcionarios públicos deben actuar con integridad y evitar cualquier acción que pueda dañar la confianza pública en el gobierno.*
- 4. Esto incluye abstenerse de participar en cualquier actividad que pueda dar lugar a un conflicto de interés.*
- 5. Rendición de cuentas: Los funcionarios públicos están sujetos a la rendición de cuentas, lo que significa que deben estar dispuestos a explicar y justificar sus acciones ante el público y otras autoridades.*

En la Unión Europea, la cuestión de los conflictos de interés de los funcionarios públicos también está regulada por diversas leyes y normativas, como el Código de Conducta para los Comisarios y el Reglamento del Personal de la Comisión Europea.

Estas normativas exigen que los funcionarios se abstengan de involucrarse en situaciones en las que exista un conflicto de interés, definido como una situación en la que el interés personal de un funcionario puede influir en la toma de decisiones en su papel oficial.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

Correcto, los funcionarios del Estado deben evitar cualquier tipo de conflicto de interés en sus acciones.

Un conflicto de interés ocurre cuando un individuo o entidad se encuentra en una situación en la que se enfrentan a la decisión de actuar en beneficio propio o en beneficio de otra persona o entidad, y estos intereses pueden entrar en conflicto.

En el caso de los inspectores de educación, por ejemplo, no deberían involucrarse en operaciones financieras con escuelas o empresas de educación que están en su jurisdicción de inspección, ya que esto podría poner en cuestión su imparcialidad y comprometer su capacidad para realizar su trabajo de manera justa y objetiva.

Los conflictos de interés pueden ser perjudiciales porque pueden socavar la confianza del público en las instituciones públicas y en la integridad de las personas que trabajan en ellas.

Por lo tanto, es vital que los funcionarios del Estado eviten situaciones que podrían dar lugar a conflictos de interés y, si surge un conflicto, que lo manejen de manera transparente y ética.

Cada país o jurisdicción tiene leyes y reglamentos específicos que rigen los conflictos de interés en el sector público, y los funcionarios del Estado deben familiarizarse con estas reglas y adherirse a ellas.

En la Unión Europea, los funcionarios públicos están sujetos a estrictos códigos de conducta que tienen como objetivo prevenir el conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses pueden comprometer la integridad de un funcionario y la imparcialidad de su trabajo, así como dañar la confianza del público en las instituciones públicas.

Referente a normas o jurisprudencia específicas de la Unión Europea con respecto a este tema.

En términos generales, la posición de la UE sobre conflictos de intereses es clara: los funcionarios no deben participar en actividades que puedan poner en peligro su imparcialidad o integridad.

Esto está codificado en varios documentos, incluido el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea.

El artículo 11a del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea, por ejemplo, establece que los funcionarios deben abstenerse de cualquier acción o comportamiento que pueda causar un conflicto con los intereses de la Unión.

Además, deben informar a su administración de cualquier posible conflicto de intereses en relación con sus deberes oficiales.

Este principio se aplica igualmente a los inspectores de educación y a todos los demás funcionarios públicos.

No pueden contraer obligaciones económicas ni intervenir en operaciones financieras,

obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

Eso es un principio muy importante en el ámbito de la función pública, y se conoce como integridad.

La integridad implica que los funcionarios del Estado deben actuar de manera justa y honesta en todos los aspectos de su trabajo, y no deben usar su posición para su beneficio personal o para beneficiar a otros de manera injusta.

Estos principios se refuerzan a través de códigos de conducta, reglamentos y leyes que establecen las expectativas de comportamiento para los funcionarios públicos, y las consecuencias por incumplir estas normas.

En el caso que mencionas, los inspectores de educación, como cualquier otro funcionario público, no deben aceptar ningún trato de favor o ventaja injustificada de personas físicas o entidades privadas. Esto podría incluir regalos, favores, oportunidades de empleo, contratos lucrativos, etc.

Aceptar tales beneficios puede llevar a conflictos de interés, donde un funcionario puede verse tentado a tomar decisiones que no están en el mejor interés del público que sirven, sino que benefician a la persona o entidad que proporcionó el beneficio.

Por lo tanto, es crucial que los funcionarios públicos se adhieran a estos principios de integridad para mantener la confianza del público en la administración del Estado.

Los funcionarios que no cumplen con estas normas pueden enfrentar una serie de consecuencias, desde sanciones disciplinarias hasta acciones legales.

La normativa ética y legal que rige a los funcionarios públicos en la Unión Europea, incluyendo a los inspectores de educación, es bastante rigurosa.

Esta estipula que los funcionarios no deben aceptar ningún tipo de trato de favor, privilegio o ventaja injustificada, por parte de individuos o entidades privadas, ya que esto puede implicar un conflicto de intereses y puede violar las normas de conducta profesional.

Este principio está respaldado por varios instrumentos legales a nivel de la UE.

Además, las Directrices de la UE sobre la ética y la integridad en el servicio público estipulan que los funcionarios públicos deben evitar cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha respaldado y reforzado estos principios en

varias sentencias.

Por ejemplo, en el caso de la Comisión vs. España (caso C-614/10), el Tribunal declaró que los funcionarios públicos deben actuar con integridad y discreción .

En resumen, los funcionarios del Estado en la Unión Europea, incluidos los inspectores de educación, están legalmente obligados a no aceptar ningún trato de favor o situación que implique un privilegio o ventaja injustificada.

El incumplimiento de estas normas puede resultar en sanciones disciplinarias e incluso penales.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Los principios de eficacia, economía y eficiencia son fundamentales para el funcionamiento del sector público.

- Eficacia: Esto implica que los funcionarios públicos, incluyendo a los inspectores de educación, deben realizar sus tareas de manera que se alcancen los resultados deseados.*
- Deben ser capaces de cumplir sus objetivos y metas de manera oportuna y completa.*
- Economía: Esto se refiere a la gestión prudente de los recursos, buscando minimizar los costos sin comprometer la calidad del servicio.*
- En el contexto de la educación, por ejemplo, se buscaría proporcionar una educación de alta calidad con los menores costos posibles.*
- Eficiencia: Este principio implica hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles.*
- Los funcionarios públicos deben esforzarse por maximizar el rendimiento de los recursos, tanto humanos como materiales, que tienen a su disposición.*

Vigilar la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización también son responsabilidades muy importantes de los funcionarios públicos.

Deben asegurarse de que sus acciones y decisiones se alineen con los intereses y necesidades de la sociedad a la que sirven, y que contribuyan a alcanzar los objetivos estratégicos de su organización.

Estos principios no sólo son esenciales para el funcionamiento eficaz de las instituciones públicas, sino que también son fundamentales para mantener la confianza del público en dichas instituciones.

En la Unión Europea, la jurisprudencia establece ciertos principios y reglas que deben seguir los funcionarios del Estado, incluidos los inspectores de educación.

Según esta jurisprudencia, los funcionarios del estado tienen la responsabilidad de actuar de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia.

- *Eficacia: Este principio requiere que los funcionarios del estado realicen sus tareas de manera oportuna y efectiva, para lograr los objetivos previstos.*
- *Es decir, que las políticas y acciones públicas realmente cumplan con lo que se propone.*
- *Economía: Este principio se refiere a la necesidad de minimizar los costos en el uso de los recursos públicos.*
- *No significa necesariamente gastar menos, sino gastar de manera que se obtenga el máximo beneficio con el mínimo costo.*
- *Eficiencia: Este principio está relacionado con la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos.*
- *Un funcionario eficiente es aquel que consigue mejores resultados con menos recursos.*

Además, todos los funcionarios públicos tienen el deber de promover y proteger el interés general y asegurarse de que los objetivos de la organización se cumplan.

Por lo tanto, los inspectores de educación, como cualquier otro funcionario del Estado en la Unión Europea, están obligados a actuar de acuerdo con estos principios y a garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera efectiva y eficiente para alcanzar los objetivos de la política educativa.

Es importante recordar que estos principios no sólo son requeridos por la jurisprudencia de la UE, sino que también están consagrados en los códigos éticos y de conducta profesional de los funcionarios públicos en muchos países de la UE.

El incumplimiento de estos principios puede llevar a sanciones disciplinarias o incluso legales.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

En la mayoría de los sistemas democráticos, se espera que los funcionarios públicos, incluidos los inspectores de educación, lleven a cabo sus tareas de manera imparcial y justa.

Este principio es fundamental para asegurar la confianza pública en el sistema administrativo.

En este contexto, es importante recordar lo siguiente:

- 1. Imparcialidad: Los funcionarios públicos deben tratar a todas las personas y a todas las situaciones de manera justa y equitativa, sin favorecer a nadie por razones personales o políticas.*
- 2. Integridad: Los funcionarios públicos deben actuar con integridad en todo momento, evitando cualquier tipo de comportamiento que pueda dar lugar a un conflicto de intereses o a la corrupción.*
- 3. Transparencia: Los funcionarios públicos deben ser transparentes en su toma de decisiones y en su gestión, explicando sus decisiones y siendo responsables de sus acciones.*
- 4. Responsabilidad: Los funcionarios públicos deben rendir cuentas por sus acciones y decisiones, y ser responsables ante la ciudadanía y los organismos de control.*
- 5. Legalidad: Los funcionarios públicos deben actuar siempre dentro del marco de la ley, respetando los derechos de los ciudadanos y cumpliendo con sus obligaciones legales.*

En definitiva, los funcionarios públicos deben servir al interés general de la sociedad y no a sus intereses personales o a los de su entorno inmediato.

Si se detecta cualquier tipo de influencia indebida o de corrupción, debe ser investigado y sancionado de acuerdo con la ley.

Los principios generales del derecho administrativo y con los valores de la Unión Europea (UE).

En el ámbito de la UE, los principios de igualdad, transparencia, imparcialidad y buena administración son fundamentales.

La influencia indebida en un procedimiento administrativo puede dar lugar a un trato desigual, lo que sería contrario al principio de igualdad.

Además, la UE promueve la transparencia en la toma de decisiones y la administración, lo cual incluye la abstención de cualquier forma de trato preferencial o corrupción.

El Tratado de la Unión Europea, en su artículo 2, establece que la UE se funda en valores de respeto a la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto a los derechos humanos.

Además, existe una serie de reglamentos y directivas que rigen la conducta de los funcionarios públicos en la UE.

Por ejemplo, el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el Código de

Conducta para los Comisarios establecen reglas estrictas en relación con la conducta profesional y ética.

Los Tribunales de Justicia de la Unión Europea también han establecido jurisprudencia en relación con la conducta de los funcionarios públicos.

En casos de trato preferencial o influencia indebida, es probable que se considere una violación de los principios de buena administración y de los derechos fundamentales de los ciudadanos de la UE.

No obstante, es importante tener en cuenta que las leyes y normas específicas pueden variar de un país miembro a otro, ya que cada estado tiene su propio sistema legal y sus propios procedimientos administrativos.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

En términos generales, todos los funcionarios del estado, incluidos los inspectores de educación, tienen la responsabilidad de llevar a cabo sus tareas con diligencia y eficiencia.

Esto incluye la gestión y resolución de los procedimientos o expedientes que están bajo su jurisdicción en un plazo establecido.

La diligencia y la eficiencia son fundamentales para mantener un sistema gubernamental eficaz y confiable.

Es importante que los funcionarios del estado sean responsables y estén comprometidos con la realización de sus tareas dentro del marco legal y reglamentario.

En el caso de los inspectores de educación, estas responsabilidades pueden incluir la supervisión de las escuelas, la implementación de políticas educativas, la evaluación de la calidad de la enseñanza, entre otras tareas.

También vale la pena mencionar que la transparencia y la rendición de cuentas son aspectos esenciales en el desempeño de los funcionarios públicos.

Estos principios ayudan a fomentar la confianza en las instituciones públicas y a asegurar que los funcionarios estén actuando en el mejor interés de los ciudadanos.

El principio general de responsabilidad y deber de los funcionarios públicos en la mayoría de las jurisdicciones, no solo en la Unión Europea.

Los funcionarios del Estado tienen la obligación de cumplir con sus tareas y responsabilidades de manera eficaz y oportuna, incluyendo la resolución de procedimientos o expedientes bajo su jurisdicción.

Específicamente en la Unión Europea, este principio se encuentra consagrado en el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas.

Este estatuto establece, entre otras cosas, las responsabilidades de los funcionarios europeos y los deberes que deben cumplir.

Respecto a la jurisprudencia de la Unión Europea, es el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) el encargado de interpretar el derecho de la UE y asegurar su aplicación e igualdad en todos los estados miembros.

La jurisprudencia de este tribunal establece precedentes legales que son de obligatorio cumplimiento en todos los estados miembros de la UE.

Los inspectores de educación, como cualquier otro funcionario del Estado, deben cumplir con sus obligaciones y responsabilidades de manera oportuna y eficaz.

Esto incluye la supervisión y el mantenimiento de los estándares educativos, la garantía de cumplimiento de las normativas educativas y la resolución de cualquier asunto o expediente que caiga dentro de su competencia.

Por último, es importante tener en cuenta que cada Estado miembro de la Unión Europea tiene su propio derecho administrativo que rige el comportamiento y las obligaciones de los funcionarios públicos, incluyendo los inspectores de educación.

Estos deben ser consistentes con las normas y principios generales del derecho de la UE, pero pueden variar en detalles específicos de un país a otro.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

En muchos países, estos principios de dedicación al servicio público y neutralidad son fundamentales en la labor de estos profesionales.

El principio de dedicación al servicio público implica que los empleados públicos deben priorizar el interés público por encima de sus intereses personales. Deben trabajar de manera eficiente y efectiva para beneficiar a la comunidad a la que sirven.

La neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos significa que los empleados del estado deben realizar sus tareas sin favoritismos, prejuicios o sesgos. No deben tomar decisiones basadas en sus preferencias personales o políticas, sino en función de las leyes y normativas vigentes.

Es importante que los funcionarios del estado se abstengan no solo de conductas contrarias a estos principios, sino también de cualesquiera otras que puedan comprometer su neutralidad y dedicación al servicio público. Esto podría incluir acciones como la discriminación, el nepotismo, la corrupción, la falta de respeto a las leyes y normativas, entre otras.

Estas normativas se ponen en práctica para garantizar la integridad y la confianza en el

servicio público, y para asegurar que todos los ciudadanos reciban un trato justo y equitativo.

Los funcionarios públicos, incluyendo inspectores de educación, en la Unión Europea están sujetos a una serie de obligaciones y principios fundamentales que deben respetar en el desempeño de sus funciones.

Entre estos principios están la imparcialidad, la integridad, la neutralidad y la dedicación al servicio público.

La imparcialidad y la neutralidad significan que los funcionarios no deben permitir que sus juicios profesionales se vean influenciados por intereses personales o partidistas. Deben tratar a todas las personas y organizaciones con equidad y sin favoritismo.

La integridad implica que los funcionarios deben comportarse de manera honesta y ética. No deben participar en conductas que sean contrarias a los intereses del servicio público o que comprometan la confianza del público en la administración pública.

La dedicación al servicio público implica que los funcionarios deben trabajar para promover los intereses generales de la Unión, en lugar de buscar su propio beneficio personal.

Estos principios están incorporados en varias fuentes de derecho de la Unión Europea, incluyendo los tratados de la UE, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, y el Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea.

Si un funcionario viola estas obligaciones, pueden enfrentar sanciones disciplinarias. Además, en ciertas circunstancias, pueden ser responsables legalmente por su conducta.

Es importante mencionar que estas reglas y principios pueden ser interpretados y aplicados de diferentes maneras en los diferentes Estados miembros de la UE, debido a las variaciones en sus propios sistemas legales y administrativos nacionales.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

En el caso de los funcionarios del Estado de España, están sujetos a una serie de obligaciones y responsabilidades en cuanto a la confidencialidad y el uso de la información a la que tienen acceso por razón de su cargo.

Estas obligaciones están establecidas en diferentes leyes y normativas, como por ejemplo:

- 1. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.*
- 2. Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía*

Nacional.

3. *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*

Estas leyes establecen que los funcionarios del Estado deben guardar secreto de las materias clasificadas o aquellas cuya difusión esté prohibida legalmente.

Además, deben mantener la debida discreción sobre los asuntos a los que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones, sin utilizar la información obtenida en beneficio propio o de terceros, ni en perjuicio del interés público.

Es importante destacar que estos principios de confidencialidad y discreción se aplican a los funcionarios del Estado en el ejercicio de sus funciones y están sujetos a la legislación correspondiente.

**El perjuicio de interés público se refiere a los daños, perjuicios o consecuencias negativas que afectan directamente a la sociedad en general, a la comunidad o a un grupo considerable de personas. Se considera perjuicio de interés público cuando los efectos negativos de una acción o situación trascienden los intereses individuales y afectan el bienestar colectivo, los derechos fundamentales o el funcionamiento adecuado de la sociedad.*

El perjuicio de interés público puede manifestarse en diferentes ámbitos, como el medio ambiente, la salud pública, la economía, la seguridad, la educación, entre otros.

Por ejemplo, la contaminación ambiental que afecta a una comunidad entera, la corrupción que debilita la economía de un país, o la falta de acceso a servicios básicos como la educación o la atención médica, son situaciones que generan un perjuicio de interés público.

La protección del interés público es responsabilidad de los gobiernos y las instituciones encargadas de velar por el bienestar general de la sociedad.

Se busca evitar o minimizar los perjuicios de interés público a través de políticas, leyes, regulaciones y acciones que promuevan el bien común y garanticen el equilibrio y la armonía en la sociedad.

39-102

Los funcionarios públicos en la mayoría de las jurisdicciones tienen una obligación de actuar de acuerdo con la ley y en el mejor interés de los ciudadanos.

Cualquier abuso de poder podría dar lugar a una variedad de posibles sanciones legales. La jurisprudencia, hasta donde yo sé, tiende a condenar cualquier abuso de poder. En términos generales, los casos pueden basarse en varios principios, como los siguientes:

El principio de legalidad:

Este principio requiere que los funcionarios públicos actúen dentro de los límites de la ley y de las regulaciones aplicables.

Un funcionario público que abusa de su poder al manipular el proceso de tramitación de documentos podría estar actuando en violación de este principio.

El principio de imparcialidad:

Este principio requiere que los funcionarios públicos traten a todas las personas por igual y no favorezcan ni perjudiquen a ninguna persona o grupo.

Si un funcionario público manipula el proceso de tramitación de documentos para favorecer o perjudicar a una persona o grupo, podría estar actuando en violación de este principio.

El principio de transparencia:

Este principio requiere que los funcionarios públicos actúen de manera transparente, proporcionando a los ciudadanos información clara y precisa sobre sus acciones y decisiones.

Un funcionario público que manipula el proceso de tramitación de documentos y oculta su conducta podría estar violando este principio.

En general, los casos de abuso de poder pueden ser difíciles de probar porque a menudo requieren evidencia de intención o negligencia grave.

Sin embargo, si se puede demostrar que un funcionario público abusó de su poder, podrían enfrentarse a una serie de sanciones legales, que podrían incluir la destitución de su cargo, sanciones penales y/o civiles, y en algunos casos incluso la cárcel

Referencia al Foliado del Expte.Nº 50 a 56

Referencia al Foliado del Expte.Nº 57 a 59

La tramitación de los expedientes sancionadores exige, como sabemos, la separación entre la fase de instrucción y de resolución, de manera análoga a lo que acontece en el procedimiento penal, del que se toman determinados principios, como sucede con la tipicidad, irretroactividad, etc.

En la actualidad, la normativa de referencia es el binomio que conforman la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP- y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público -LRJSP-.

Es conocido que ahora el procedimiento sancionador deja de tener sustantividad como procedimiento especial, singular y por tanto aparece regulado a lo largo del articulado destinado al procedimiento común indicando qué singularidades posee.

Dado que se derogó el RD 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora, donde se regulaba con precisión el procedimiento, sólo podemos acudir a las dos normas citadas para poder determinar las funciones de las personas encargadas de la instrucción y la secretaría del procedimiento.

En puridad, las funciones que se nos describen en el caso de la secretaría, exceden de las que deben corresponder a la misma, ya que alcanzan a la toma de decisiones, no sólo a dar traslado o preparar documentación.

Así el art. 75.4 LPACAP dispone que:

•“En cualquier caso, el órgano instructor adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados en el procedimiento.”

Podemos tomar la referencia del RD 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, para saber qué alcance tiene la toma de decisiones del instructor.

Así, vemos que se le atribuye al instructor que ordene “la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.”

Con detalle se recogen esas diligencias en los arts. 34 a 44 del citado Real Decreto y no se hace mención a las funciones del secretario, puesto que su existencia, cuando la complejidad del proceso lo requiera, tiene como finalidad colaborar en los trámites que ha de llevar a cabo quien ostente la instrucción.

Esas decisiones hacen que deban ser adoptadas por un funcionario que pertenezca a una escala superior a la que se nos cita, ya que, según el art. 169 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, corresponde a la subescala administrativa tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.

Por ello, entendemos que las tareas de la instrucción han de corresponder al Técnico, siendo la administrativa quien realice las de secretaría, las cuales, además, no deben exceder de la colaboración con el instructor y en modo alguno pueden alcanzar a la toma de decisiones.

Del Asunto de la Validez de la Firma del Director.-

Se puede citar sobre este criterio jurisprudencial para el supuesto concreto de situaciones de IT por enfermedad, la Sentencia del TSJ Cataluña de 8 de junio de 2011 (EDJ 2011/163779), que en su FJ 2º argumenta que:

“...la realización de actividades laborales por cuenta propia o ajena durante la situación de IT, constituye una clara transgresión de la buena fe contractual, pues el incapacitado temporalmente debe seguir rigurosamente las prescripciones médicas en orden a la recuperación de la salud en el sentido de abstención de toda actividad laboral, de tal modo que en el supuesto de resultar compatible la enfermedad con la realización de algún trabajo, éste debe realizarse en la propia empresa o con su autorización, pues sobre la misma pesa la carga de la cotización por el enfermo y por el sustituto a quien ha de retribuir (...), ya que si el trabajador está impedido para consumir la prestación laboral a que contractualmente viene obligado, tiene vedado cualquier otro tipo de quehacer, sea en interés ajeno o propio, sobre todo si se tiene en cuenta que su forzada inactividad le es compensada económicamente por la empresa y por la Seguridad Social a la que perjudica, incurriendo así en la causa de transgresión de la buena fe en el desarrollo del contrato, constitutivo del incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, que justifica su extinción por decisión del empresario mediante despido (...).”

Asimismo, la Sentencia del TSJ Baleares de 6 de octubre de 2011 (EDJ 2011/270068), en su FJ 2º señala que:

“Durante la IT el trabajador se ve exonerado de su obligación de trabajar, pero se mantienen el resto de sus deberes, en particular y en lo que aquí atañe, el de fidelidad, cuya vulneración justifica el despido (...), y, concretamente, si el trabajador está impedido para consumir la prestación laboral a que contractualmente viene obligado tiene vedado cualquier otro tipo de quehacer, sea en interés ajeno o propio, sobre todo si se tiene en cuenta que su forzada inactividad le es compensada económicamente por la empresa y por la Seguridad Social, a las que perjudica, incurriendo así en la causa de transgresión de la buena fe en el desarrollo del contrato constitutiva del incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador que justifica su extinción por decisión del empresario mediante despido (...).

Ahora bien, la misma sala cuarta del Tribunal Supremo (...) ha declarado que la anterior doctrina no es óbice para un examen individualizado de la conducta del trabajador,

siendo obligado valorar las circunstancias concurrentes en cada caso, lo que con mayor razón es exigible en aquellos supuestos, como el de autos, que se asientan sobre situaciones de incapacidad física o enfermedad, que cobran una configuración casuística y particularizada derivada de la sustancial y diferenciada individualidad del sujeto que en cada caso resulta afectado.

Siendo lo que entraña la transgresión del deber de la buena fe -artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores- en el cumplimiento del contrato el hacer algo durante la enfermedad que pueda suponer un peligro para la curación o fraude a la empresa o a la Seguridad Social, habrá que examinar las circunstancias de cada caso para determinar si estamos en presencia de un incumplimiento grave y culpable sancionable con despido.

Lo que se trata de determinar a la vista de las circunstancias de cada caso es si la actividad desarrollada por el trabajador durante su baja es contraria a la buena fe contractual, bien porque pone de manifiesto un engaño o fraude para la empresa y la Seguridad Social, bien porque su realización es incompatible con la situación patológica, alargando o poniendo en peligro el proceso de recuperación de la salud en perjuicio también de la empresa y la Seguridad Social.

Así las Cosas, se ha considerado falta grave y culpable el quehacer del trabajador fuera de la empresa, cuando su realización indica que podría desempeñar su tarea laboral ordinaria; y, también si aquella tarea extraempresarial se ofrece en desarmonía con el padecimiento que ha determinado la baja por enfermedad...."

Por tanto, si bien como regla general la situación de IT supone la imposibilidad de prestar el trabajo, no obstante, dependiendo de la causa de la IT y la situación patológica del trabajador y en función de lo que determine el informe médico, de acuerdo con la jurisprudencia citada, y siempre con la conformidad del trabajador y de la empresa, podría el trabajador desempeñar determinadas funciones o trabajos que no le causen perjuicio para su recuperación, como puede ser el supuesto planteado en la consulta, que alude a una operación quirúrgica que, al parecer, sólo le impide el desplazamiento físico y cuya baja se prevé para algunos meses, de modo que el Director pueda informar, asesorar y firmar documentos desde su domicilio con las herramientas informáticas que dispone.

Pero, en todo caso, para la celebración de sesiones de órganos colegiados, es imprescindible la presencia y asistencia del Director, por lo que habría que efectuar el nombramiento de un funcionario como Director accidental de forma puntual para las fechas de celebración de dichas sesiones, debiendo asistir, ejercer y firmar dicho funcionario como Secretario accidental en las mismas.

No obstante, a nuestro juicio, sería más adecuado intentar alguna de las formas de provisión temporal del puesto, mediante un nuevo nombramiento provisional o, si no fuera posible, mediante acumulación de funciones en otro habilitado nacional, nombramiento accidental de algún funcionario o, incluso, en última instancia, mediante la selección y nombramiento de un funcionario interino.

Por último, recomendamos la lectura de las siguientes Consultas:

- Baja de funcionario por depresión: duración máxima, control médico, régimen económico y lugar de residencia durante la misma (EDE 2016/1008831)

Conclusiones

1ª. En principio, una baja por IT conlleva la suspensión de algunos aspectos de la relación laboral, partiendo del más básico, esto es, la realización del trabajo en sí mismo. Así, se incluye entre las causas de suspensión del contrato de trabajo en el art. 45.1.c) ET/15.

2ª. No obstante, existen algunos pronunciamientos judiciales, siguiendo la doctrina de la Sentencia del TS de 12 de julio de 1990, que se remiten al análisis de las causas de la situación de IT y la compatibilidad o no de la enfermedad con la realización de algún trabajo, para determinar, a la vista de las circunstancias de cada caso, si la actividad desarrollada por el trabajador durante su baja es contraria a la buena fe contractual, bien porque pone de manifiesto un engaño o fraude para la empresa y la Seguridad Social, bien porque su realización es incompatible con la situación patológica, alargando o poniendo en peligro el proceso de recuperación de la salud en perjuicio también de la empresa y la Seguridad Social.

3ª. De acuerdo con la jurisprudencia expuesta, dependiendo de la causa de IT y la situación patológica del trabajador y en función de lo que determine el informe médico, y siempre con la conformidad del trabajador y de la empresa, podría el trabajador desempeñar determinadas funciones o trabajos que no le causen perjuicio para su recuperación, como puede ser el supuesto aquí planteado, de modo que el Director pueda informar, asesorar y firmar documentos desde su domicilio con las herramientas informáticas que dispone.

4ª. No obstante, a nuestro juicio, sería más adecuado intentar alguna de las formas de provisión temporal del puesto, mediante un nuevo nombramiento provisional o, si no fuera posible, mediante acumulación de funciones en otro habilitado nacional, nombramiento accidental de algún funcionario propio de la Corporación o, incluso, en última instancia, mediante la selección y nombramiento de un funcionario interino.

LOMLOE

«Disposición adicional cuadragésima octava. Cambio de las funciones del personal docente.

Los funcionarios docentes que muestren una manifiesta falta de condiciones para ocupar un puesto docente o una notoria falta de rendimiento que no comporte inhibición, podrán ser removidos de su puesto de trabajo y realizar otras tareas que no requieran atención directa con el alumnado.

La remoción ha de ser consecuencia de un expediente contradictorio que finalice con una evaluación negativa realizada por la inspección educativa.»

OTRO

Del	Asunto	de	la	Cosa	Juzgada.-
-----	--------	----	----	------	-----------

La cosa juzgada, al igual que la litispendencia, figura con la que guarda gran paridad, supone en realidad una excepción procesal, mediante la cual se intenta poner de manifiesto la realidad de que un hecho que se está juzgando ya lo ha sido de modo definitivo en otro proceso anterior, por lo que al contenido de esa resolución definitiva habrá que estar.

La cosa juzgada es por tanto una consecuencia lógica de la sentencia o resolución definitiva de un proceso, y además una exigencia de los principios constitucionales de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva.

Tiene un fundamento objetivo y su razón de ser en los principios de seguridad jurídica y tutela efectiva que consagran los artículos 9.3 y 24.1 de la Constitución española que vedan a los jueces y Tribunales, fuera de los casos previstos por la ley, revisar el juicio efectuado en un caso concreto por reputarlo contrario a Derecho o a la realidad de los hechos enjuiciados pues, como advierte la Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de junio de 1984, entre otras, ""la protección judicial carecería de efectividad si se permitiera reabrir el análisis de lo ya resuelto por sentencia firme en cualquier circunstancia"" efecto que -sigue diciendo la citada sentencia- se produce no sólo con el desconocimiento por un órgano judicial de lo resuelto por otro órgano en supuestos en que concurren las identidades propias de la cosa juzgada, artículo 1252 del Código Civil, sino también cuando se desconoce lo resuelto por sentencia firme en el marco de procesos que examinan cuestiones que guardan con aquélla una relación de estricta dependencia, aunque no sea posible apreciar el efecto mencionado en el referido artículo 1252 del Código Civil.

Y es que por encima de la independencia y libertad interpretativa y valorativa de los órganos jurisdiccionales se halla la salvaguarda de la eficacia de una resolución judicial que, en palabras del Tribunal Constitucional ""habiendo adquirido firmeza, ha conformado la realidad jurídica de una forma cualificada que no puede desconocerse por otros órganos juzgadores sin reducir a la nada la propia eficacia de aquélla""

"" Una sentencia (o resolución) firme produce dos efectos: un efecto negativo, preclusivo y excluyente, al que se refiere por ejemplo la Sentencia del Tribunal Constitucional 77/83, que impide que la misma cuestión debatida en el curso de un proceso requiera un nuevo pronunciamiento en otro posterior, y aun se replantee o reproduzca (ver Sentencias en igual sentido del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 1984 o STS 5 de julio de 1994); otro el positivo o prejudicial, que obliga al Juez del proceso ulterior a aceptar la decisión del

anterior en cuanto sea conexa con la pretensión ante él ejecutada, resolviendo las cuestiones suscitadas en el mismo sentido con lo que fueron en el precedente, respetando sus declaraciones (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1988) y si bien es cierto que la cosa juzgada material radica en las conclusiones decisorias y no en los razonamientos, siendo por ello mismo en principio las declaraciones contenidas en su parte dispositiva y no las consideraciones o argumentaciones insertas en su fundamentación jurídica las que producen, configuran y estructuran este efecto, no es menos cierto que la conclusión decisoria queda integrada no sólo por los explícitos pronunciamientos del fallo, sino también por las decisiones que, aún incardinadas en aquélla parte de la resolución, constituyen presupuesto determinante o necesario complemento suyo, al punto de definir con la parte dispositiva la cuestión efectivamente resuelta o, lo que es igual, la cosa realmente juzgada, no otra razón explica y justifica que, en cuanto predeterminantes del fallo y pese a no formar parte del mismo, sean tales declaraciones susceptibles de recurso.

El alcance subjetivo (la identidad a este respecto exigido) llegará a las partes del primer proceso, a sus herederos y causahabientes, así como a los sujetos no litigantes, pero que sean titulares de los derechos que fundamenten la legitimación de las partes, esto es aquellos casos en que la ley faculte a otra persona distinta del titular del derecho u objeto litigioso, para actuar en juicio.

En el ámbito objetivo afectará a todas las pretensiones debatidas en el curso del proceso. Pero lo importante de la cosa juzgada es que no hay, pues, como regla, "segundas oportunidades".

La cosa juzgada veda tal posibilidad, aun cuando en el segundo pleito se estuviera en disposición de acreditar lo que no se probó en el primero.

El ordenamiento jurídico opta por el efecto preclusivo de la cosa juzgada como mal menor en aras de garantizar el principio de seguridad jurídica; y este efecto preclusivo se da cuando el proceso terminado haya sido susceptible jurídicamente de un agotamiento del caso, cuando se ha tenido esa (primera y única) oportunidad, por más que el actor no haya aprovechado la misma al no probar en todo o en parte lo que le correspondía.

En suma, la cosa juzgada, en aras de la seguridad jurídica, imposibilita replantear indefinidamente un problema ante los Tribunales de Justicia:

Y suele decirse en estos casos que "la cuestión ya fue planteada por el actor de la forma que mejor creyó conveniente, ha sido examinada y resuelta, y por ende, ha quedado satisfecha - de la forma que sea- y no existe razón válida para volver a ocuparse de ella ni para que el actor utilice un segundo procedimiento para subsanar aquello que no probó o que planteó incorrectamente en el primero".

¿Qué figuras parejas existen?

El Derecho Administrativo es Supletorio del Derecho Civil y Viceversa

Lo anterior sirve con matices para la regulación más parca, contenida en el artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil actual.

Es precisa por tanto la concurrencia de las identidades de personas, cosa y causas, exigidas por el artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la jurisprudencia ha venido entendiendo la indefectible eficacia vinculativa que entraña esta excepción, señalando la preclusión de todo juicio ulterior sobre el mismo objeto y la imposibilidad de decidir de manera distinta al fallo precedente, evitando que la controversia se renueve, o que actúen pretensiones que contradigan el sentido de la Sentencia firme.

Esa triple identidad que entre ambos procesos ha de concurrir debe determinarse entre el concreto tema o punto litigioso que ya quedó resuelto, en el proceso anterior, y el que nuevamente se trae a debate en el segundo proceso, aunque los objetos litigiosos de ambos sean distintos ya que si fueran exactamente los mismos, el efecto que produciría la cosa juzgada sería el negativo o preclusivo del proceso ulterior y no el positivo, vinculante o prejudicial.

De la triple identidad que se requiere la que más ha evolucionado ha sido la relativa a la pretensión, entendida como petición fundada, fáctica y jurídicamente, que se dirige a un órgano jurisdiccional frente a otra persona sobre un bien de la vida, y que se configura como objeto individualizado del proceso, y que se delimita e identifica por los dos siguientes elementos: la petición (Petitum) y la causa de pedir (Causa Petendi).

La petición es la solicitud que se dirige al tribunal reclamando su decisión o actuación jurisdiccional referida a uno de los tipos de tutela jurisdiccional contemplados en el artículo 5 de la propia Ley de Enjuiciamiento Civil: La condena a determinada prestación (de dar o entregar, de hacer o de no hacer), la declaración de la existencia de derechos y de situaciones jurídicas, la constitución, modificación o extinción de estas últimas, la ejecución, la adopción de medidas cautelares y cualquier otra clase de tutela que esté expresamente prevista por la ley.

La causa de pedir especifica, determina, particulariza y concreta la petición, configurándose, no por normas ni calificaciones jurídicas -pues ni unas ni otras pueden cumplir con la finalidad de individualizar un proceso con respecto a otros posibles-, sino por el conjunto de hechos, con trascendencia jurídica, que individualizan la petición dirigida al órgano jurisdiccional.

El artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, haciéndose eco, por otro lado de una ya consolidada Jurisprudencia del Tribunal Supremo, no ha limitado el alcance objetivo de la cosa juzgada a las pretensiones de demanda y reconvención.

Por un lado se extiende a las alegaciones de compensación y nulidad de la obligación que sirve de base a la pretensión del actor (la del contrato o negocio jurídico) y que tienen un tratamiento procesal similar a la reconvención como se recoge en el artículo 408 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Por otro lado en el artículo 400 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se viene a establecer en el reseñado precepto que para apreciar la identidad de la causa de pedir han de ser tenidos en cuenta no sólo los hechos invocados en el proceso precedente para individualizar la petición allí efectuada, sino también aquellos otros que pudieron ya invocarse entonces, incluso si los mismos configurasen un título jurídico distinto del expresamente invocado para fundar la petición.

Esto es se impone al demandante que cuando lo que se pide en demanda pueda fundarse en diversos hechos o fundamentos, o títulos jurídicos, todos ellos deben determinarse en la demanda, y ventilarse en el mismo proceso, sin que pueda existir reserva para otro proceso posterior, de tal modo que a todos los efectos, los hechos y fundamentos jurídicos aducidos en un litigio se consideraran a efectos de cosa juzgada, los mismos que los alegados en el juicio anterior si hubiesen podido alegarse en aquél y no se hizo.

Por tanto si bien esta prescripción de alegación de hechos a la que aduce el artículo 400 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, no es propiamente cosa juzgada, tiene su mismo tratamiento y efectos. Conviene igualmente diferenciar la cosa juzgada de la litispendencia, que viene a tener similar tratamiento en el artículo 421 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

En realidad la litispendencia viene a tener el mismo fundamento y finalidad que la cosa juzgada, reuniendo sus mismas características y requisitos, solo que en un distinto plano temporal.

En el caso de la cosa juzgada la finalidad es evitar que se dicte sentencia sobre un objeto ya resuelto, y en el tema de la litispendencia es evitar que se dicte sentencia cuando un proceso idéntico se está tramitando a la vez, me refiero al Expresado por el dicente a La Luz de la Directiva 2019/1937.

Esta existencia simultánea de ambos procesos o sucesiva es lo que diferencia ambas excepciones.

¿Cómo funciona en este Asunto?.

La cosa juzgada, como se ha dicho, es una excepción procesal, y en tanto tal, puede ser alegada por la parte interesada, con la finalidad de evitar un nuevo pronunciamiento, quizás contradictorio, con lo ya resuelto, que tiene como fin último, la absolución en la instancia, esto es la falta de pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión, esta vez porque éste ya se ha resuelto en un pleito anterior.

Por tanto participa de los caracteres iniciales de toda excepción procesal, por lo que en su caso, como oposición a la demanda inicial o reconvenzional la excepción debe obrar en el escrito de contestación u oposición correspondiente (por genérico puede citarse el artículo 405 de la Ley de Enjuiciamiento Civil), y en su caso la prueba de su acreditación corresponde en ese caso al demandado, por ser quien alega la excepción.

La misma debe resolverse en el acto de la audiencia previa en caso de procesos ordinarios,

si bien excepcionalmente se prevé en el artículo 421 de la ley procesal civil que en atención a la complejidad de la cuestión pueda resolverse por escrito por el Juez en el plazo de cinco días.

En el caso de los juicios verbales se plantea si deberá resolverse esta excepción en el acto del juicio.

En principio he de exponer que en la redacción del artículo 443 de la ley procesal civil no figura la misma como excepción procesal mencionada aunque no hay duda de que puede encuadrarse dentro de la expresión "cualquier otro hecho o circunstancia que pueda obstar la válida prosecución y término del proceso mediante sentencia sobre el fondo", "por lo que conforme al párrafo tercero tras oír al demandante, procederá resolver lo que estime oportuno.

Si bien puede igualmente resolverse en sentencia en atención al mismo carácter complejo que la cuestión pueda tener, más teniendo en cuenta que la alegación se producirá en ese momento mismo.

Pero las peculiaridades expuestas anteriormente al hablar de su alcance y fundamento, hacen que sea aplicable incluso de oficio (Sentencias del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 1981, STS 6 de diciembre de 1982 y STS 2 de julio 1992 entre otras muchas.)

Y por ello en el ámbito del proceso ordinario, el último párrafo del artículo 421 CC permite que de oficio si fuere necesario conocer alguna cuestión fáctica para resolver la excepción, el tribunal pueda ordenar las actuaciones oportunas a este respecto en el plazo de cinco días tras la audiencia previa.

Resuelta la misma, en caso de que en el curso del proceso ordinario se entienda que existe, por auto se acordará el sobreseimiento del expediente, toda vez que se trata de un obstáculo procesal no subsanable que impide volver a conocer el objeto planteado.

Frente a esa resolución cabrá recurso de apelación.

Si se trata de otro tipo de procesos, la cosa juzgada generalmente se recogerá en la sentencia que impedirá entrar a conocer del asunto de fondo, por lo que se dará una sentencia absolutoria en la instancia, que igualmente será recurrible en apelación.

¿Qué excepciones tienen?

Recuerda la Audiencia Provincial de La Rioja, Sentencia de 17 de mayo de 2013, recurso 8/2012 que en la doctrina la cosa juzgada material tiene la función negativa o excluyente, que responde al principio general del Derecho "non bis in idem", evita la multiplicidad de procesos sobre el mismo objeto y la contradicción entre resoluciones judiciales por lo que ha de alcanzar su eficacia a las partes en el proceso en que se ha dictado la primera sentencia y va a dictarse la segunda, que deben ser los mismos (límite subjetivo), versar sobre el mismo objeto (límite objetivo) y causa de pedir.

En orden a la identidad subjetiva, el artículo 222.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil

marca el límite subjetivo al disponer que la cosa juzgada despliega su eficacia entre quienes hayan sido parte en el proceso en que se dictó la correspondiente sentencia o resolución y a sus herederos o causahabientes.

Y en cuanto a la identidad objetiva, hay que atender a los hechos con relevancia jurídica como constitutivos de la causa petendi, y al petitum.

Algunas resoluciones, que recaen de modo definitivo, esto es que ponen fin a un proceso, sin embargo no alcanzan los efectos de la cosa juzgada material, por expresa referencia legal, lo cual tiene su fundamento, generalmente en el carácter de conocimiento limitado de ese tipo de procesos, que impiden por primar otro tipo de bien jurídico protegido (por ejemplo la rapidez en la respuesta judicial), tomar conocimiento de una realidad más prolija, y no impiden por tanto que en un proceso posterior pueda discutirse estos hechos.

Hay varios ejemplos de este tipo en las normas procesales civiles.

Por ejemplo el ámbito de las tercerías, las únicas pretensiones que pueden tener acogida dentro de tal cauce procesal son según nuestro Tribunal Supremo: Por parte del tercerista, la dirigida a obtener el alzamiento del embargo.

Y, por parte del ejecutante y, en su caso, del ejecutado en el proceso de ejecución antecedente, la dirigida al mantenimiento del embargo o sujeción a la ejecución del bien objeto de tercería.

Igualmente son ejemplos de ello, los denominados juicios sumarios, que no producen la excepción de cosa juzgada.

Así por ejemplo lo recuerdan infinitas resoluciones judiciales, referidas a procesos como el juicio de desahucio o los procesos interdictales.

¿Qué aplicabilidad tiene en el proceso penal y civil?

No siempre es fácil la determinación de su incidencia, si bien puede exponerse que para el proceso civil los hechos declarados probados en la sentencia penal relativos a la culpabilidad del sujeto o su participación, y los relativos a la inexistencia del hecho, sí vienen a resultar vinculantes, pero no el resto.

De ahí que las distintas situaciones de conexidad en ambos procesos hayan dado lugar a un sinfín de incidencias y resoluciones, si bien quizás de entre ellas puedan extraerse los siguientes puntos esenciales:

a) Una de la proyecciones del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24.1 de la Constitución Española consiste en el derecho a que las resoluciones judiciales alcancen la eficacia querida por el ordenamiento, lo que significa tanto el derecho a que las resoluciones judiciales se ejecuten en sus propios términos como el respecto a su firmeza y a la intangibilidad de las situaciones jurídicas en ellas declaradas, sin perjuicio, naturalmente, de su revisión o modificación a través de los cauces extraordinarios.

b) En nuestro ordenamiento jurídico el proceso penal no queda limitado al ejercicio y conocimiento de la acción penal; por el contrario, en el proceso penal puede ejercitarse y decidirse también la acción civil dirigida a satisfacer la responsabilidad civil derivada del hecho ilícito que es constitutivo de delito o falta.

c) La sentencia penal condenatoria que se haya pronunciado sobre la responsabilidad civil del condenado

Del Asunto de la Nulidad de Pleno Derecho -FCEXPN^a2 y siguientes.POR TODO.

Artículo 47.

Nulidad de pleno derecho.

1. Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes:

a) Los que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional. b) Los dictados por órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia o del territorio.

c) Los que tengan un contenido imposible. -VER AUSENCIA DEL JUEVES CONSEJO ESCOLAR DEL DIA .

d) Los que sean constitutivos de infracción penal o se dicten como consecuencia de ésta.

e) Los dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido o de las normas que contienen las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados.

f) Los actos expresos o presuntos contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición.

g) Cualquier otro que se establezca expresamente en una disposición con rango de Ley.

2. También serán nulas de pleno derecho las disposiciones administrativas que vulneren la Constitución, las leyes u otras disposiciones administrativas de rango superior, las que regulen materias reservadas a la Ley, y las que establezcan la retroactividad de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales.

Artículo 48.

Anulabilidad.

1. Son anulables los actos de la Administración que incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder.

2. No obstante, el defecto de forma sólo determinará la anulabilidad cuando el acto carezca de los requisitos formales indispensables para alcanzar su fin o dé lugar a la indefensión de los interesados.

3. La realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido para ellas sólo implicará la anulabilidad del acto cuando así lo imponga la naturaleza del término o plazo. Garantías del procedimiento

Artículo 53.

Derechos del interesado en el procedimiento administrativo.

2. Además de los derechos previstos en el apartado anterior, en el caso de procedimientos administrativos de naturaleza sancionadora, los presuntos responsables tendrán los siguientes derechos:

a) A ser notificado de los hechos que se le imputen, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que, en su caso, se les pudieran imponer, así como de la identidad del instructor, de la autoridad competente para imponer la sanción y de la norma que atribuya tal competencia.

b) A la presunción de no existencia de responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario.

Proporciono un resumen y una interpretación de estos derechos:

Este ALEGATO parece dividirse en dos derechos principales para los presuntos responsables en procedimientos administrativos sancionadores:

Derecho a la notificación:

Este derecho incluye varios componentes.

Primero, el presunto responsable tiene derecho a ser informado de los hechos que se le atribuyen.

En segundo lugar, deben ser notificados de las infracciones que estos hechos pueden constituir y las posibles sanciones que podrían imponerse.

Además, deben ser informados de la identidad del instructor del procedimiento, la autoridad competente para imponer la sanción y la norma jurídica que otorga tal competencia a dicha autoridad.

Derecho a la presunción de no existencia de responsabilidad:

Este es un principio fundamental en muchos sistemas jurídicos, conocido también como el principio de inocencia, que sostiene que una persona es inocente hasta que se demuestre su culpabilidad.

En este contexto, se aplica al procedimiento administrativo sancionador, estableciendo que el presunto responsable se presume no responsable de la infracción administrativa hasta que se demuestre lo contrario.

Estos derechos son fundamentales para garantizar un proceso justo y equitativo para las personas implicadas en procedimientos administrativos sancionadores.

La idea es que los presuntos responsables deben tener la oportunidad de entender completamente las acusaciones y posibles sanciones, y tener la oportunidad de defenderse contra dichas acusaciones.

Por supuesto, la aplicación específica de estos derechos puede variar dependiendo del sistema jurídico y administrativo en cuestión.

Del Asunto del Acoso Moral.-

En nuestra vida diaria todos nosotros establecemos relaciones con otras personas que, en buena parte de los casos, son sumamente estimulantes.

Sin embargo, cada vez es menos extraño encontrarse casos en los que algunas de esas relaciones degradan, desgastan, destrozan y acaban por reducir a la persona hasta el punto de hacerle perder su propia identidad.

Este tipo de relaciones basadas en el acoso y derribo de una persona –víctima- por parte de otra –agresor-, se denomina “mobbing” o acoso psicológico en el trabajo.

El término mobbing procede del verbo inglés to mob que significa asaltar o acosar. En castellano puede traducirse como acoso u hostigamiento. Los mobber atacan a sus víctimas, las cercan, las acosan, las torturan, les

hacen la vida imposible, buscan aliados para cometer sus fechorías y no descansan hasta conseguir que la víctima sucumba física y psicológicamente a sus ataques. Son perversos, desalmados y no se rinden ante nada ni nadie.

Su objetivo es claro, terminar con la dignidad de su víctima.

Y ¿por qué?, porque en el fondo tienen miedo, son cobardes, son personas inseguras que tratan de mantenerse por encima de los demás empleando para ello el “juego más sucio”, la psicología más perversa, las palabras más hirientes, el puñal más afilado.

Fue el psicólogo del trabajo sueco, Heinz Leymann, quien acuñó dicho término y quién investigó este proceso, que él denomina psicoterror, durante, aproximadamente, una década y en varios grupos profesionales.

El profesor Leymann en su libro Mobbing (1996; 27), define el mismo como “el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo”.

Por su parte, la psiquiatra francesa M. F. Hirigoyen (2001; 19) define el acoso psicológico

en el trabajo como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

Ya en nuestro país, el profesor Iñaki Piñuel de la Universidad de Alcalá, autor del libro Mobbing.

La violencia psicológica en el trabajo (2001), define este concepto como “el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente el propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”.

No existe un perfil definido de víctima del acoso moral, pudiendo producirse una amplia tipología de casos que responden a muy diferentes razones.

Entenderlas exigiría estar en el cuerpo y en la cabeza de cada agresor, intentando -¡sólo intentando!- encontrar una explicación a su ruin comportamiento.

Independientemente de cuales sean sus razones, de quien sea su víctima, de la reacción de ésta ante las agresiones, del tiempo que necesite o del contexto en el que actúe, su pretensión es siempre la misma, anular, hostigar y destruir a una persona que, en la mayor parte de los casos, ha cometido como único pecado ¡cruzarse en su camino!.

Resumiendo, podemos afirmar que lo que distingue una simple acción hostil de proceso consumado de mobbing es la duración del acoso, la repetición y la relación asimétrica de poder que existe entre el agresor y la víctima.

Hasta hace poco tiempo nadie hablaba del acoso psicológico en el trabajo en España, ni siquiera las víctimas eran conscientes, en la mayoría de los casos del problema al que se enfrentaban.

El sentimiento de culpa y vergüenza estaban demasiado presentes para poder analizar de forma objetiva el porqué de tal atentado contra su dignidad.

En otros países como Francia y Escandinavia llevan años trabajando para erradicar este problema laboral que afecta entre el 10% y el 20% de su población laboral (El País, 10/11/2002).

Fue el trabajo de diversos investigadores y estudiosos del tema, entre los que destaca Iñaki Piñuel, profesor de la Universidad de Alcalá y autor del Barómetro Cisneros, quienes lograron despertar una inquietud sobre el tema en España, a la vez que arrojaban un pequeño bote salvavidas a todas las víctimas que no veían la luz al final del túnel.

Según el estudio que el profesor Piñuel dirigió en la Universidad de Alcalá de Henares en

torno a un 12% (aproximadamente 1.500.000) de los trabajadores españoles son víctimas de acoso psicológico en el trabajo (Piñuel, 2001; 54).

Esto contrasta con las cifras publicadas por la OIT en diciembre de 2000 a raíz de la encuesta realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, que cifra los casos españoles en 750.000 (El País, 04/06/2001), la mitad de la cifra reflejada en el Barómetro Cisneros.

Esa misma encuesta cifra en 13.000.000 los trabajadores afectados por el mobbing en Europa.

En la comunidad gallega los casos se cifran en 70.000 tal como manifiesta el profesor Gómez Fernández, catedrático de Psicodiagnóstico de la Universidad de Santiago (La noticia, 15/04/2002).

La publicación de estas cifras alarmantes han hecho reaccionar a muchas víctimas de acoso moral en el trabajo que, por desconocimiento de lo que les estaba pasando, falta de ayuda e incluso miedo, no se habían atrevido a denunciar hasta ese momento un episodio tan desagradable de sus vidas.

De ahí, el increíble incremento de denuncias por acoso moral en el trabajo presentadas en España a lo largo del último año y medio.

¿CÓMO DEBEMOS PROCEDER?

Ante el mínimo indicio de estar sufriendo un proceso de acoso psicológico en el trabajo, la potencial víctima debe pedir ayuda a todos aquellos profesionales que, desde distintos campos, puedan ayudarle.

Cuando surge un conflicto de este tipo dentro de una organización lo principal es pararlo cuanto antes.

El primer paso es poner en conocimiento de la organización en la que trabaja el trato degradante del que está siendo objeto.

Esta comunicación debe realizarse por escrito y por duplicado, de manera que el trabajador se quede con una copia del documento con el sello de entrada de la empresa.

De esta forma, en un hipotético y futuro enfrentamiento del trabajador y su acosador ante los tribunales, el escrito servirá de prueba de que la empresa conocía el problema y no actuó.

Al mismo tiempo, la víctima del acoso debe comunicarle al Comité de Seguridad y Salud de su centro de trabajo o, en su defecto, al representante legal de los trabajadores, la situación de acoso hacia su persona por parte del agresor (Morant, 2002).

Como norma general el Comité o en su caso el representante de los trabajadores debe iniciar una investigación de forma discreta y objetiva para no empeorar la situación laboral del agredido.

Si todas estas acciones no han desembocado en una solución del conflicto entre el agresor y la víctima, esta última puede acudir por vía administrativa a la Inspección de Trabajo, ante la que deberá presentar una denuncia en la que deben constar necesariamente los siguientes datos (Morant, 2002):

- Datos de identificación personal del denunciante*
- Los hechos constitutivos de acoso moral*
- Datos cronológicos de la comisión de los mismos*
- Identificación de las personas consideradas responsables o cómplices (testigos mudos)*
- Firma del denunciante*

Junto con la denuncia, la víctima puede presentar todas aquellas pruebas que le permitan al Inspector de Trabajo tener un conocimiento más amplio del proceso de acoso.

Es importante que en todo este proceso la víctima vaya acompañada del delegado del Comité de Seguridad y Salud, del representante de los trabajadores, o incluso, de un asesor designado por el Sindicato y especializado en estos temas.

La razón del comparecimiento de estas personas es que resulta difícil para una persona ajena a la empresa, en este caso el Inspector de Trabajo, apreciar la situación de acoso, y a que está no van a existir indicios materiales que le permitan determinar que la persona está sufriendo mobbing.

Las declaraciones de los compañeros de la víctima seguramente serán contrarias a lo que ésta manifiesta, bien por complicidad con el agresor o bien por miedo a convertirse en una nueva víctima.

De ahí, la importancia de la investigación interna de los representantes legales de los trabajadores y de los sindicatos.

Ante estos inconvenientes, no es extraño que la víctima salga decepcionada de la Inspección de Trabajo y decida emprender acciones legales, vía penal, social, civil o contencioso-administrativa.

La resolución del conflicto por cualquiera de las vías mencionadas, incluso la administrativa, nos asoma al mayor problema al que se enfrenta la víctima cuando inicia acciones legales contra su agresor... la inexistencia de una regulación específica de acoso laboral o mobbing en el Ordenamiento Jurídico español, al igual que tiene, por poner un ejemplo, el acoso sexual.

Esta falta de regulación específica se recoge en el Informe sobre Acoso Moral (2001/2339 (INI)) elaborado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, y la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la forma que sigue:

“... No parece haberse adoptado ninguna definición internacional de acoso moral en el trabajo. Hay, sin embargo, una serie de definiciones, elaboradas por ciertos

investigadores, organizaciones, autoridades nacionales y otros, que difieren en parte entre sí en su énfasis o su enfoque.

Aun cuando no se haya adoptado ninguna definición de tipo general, se puede afirmar que las distintas definiciones o descripciones existentes arrojan luz sobre algo que constituye una realidad para muchas personas en su vida laboral, a saber: la idea de que la vida laboral es inhumana, la experiencia personal de ser víctima de acoso en el lugar de trabajo, una sensación de verse excluido de la comunidad social de este entorno y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo y carecer de la posibilidad de oponerse a ellas.

A fin de poder recopilar información y buscar soluciones para estos problemas de acoso moral en el lugar de trabajo es importante la cuestión de la definición..." .

El problema de la definición jurídica del acoso moral en el trabajo es un tema ampliamente discutido por los investigadores y juristas.

Para Molina Navarrete (2001) los principales problemas que derivan del tratamiento jurídico del acoso moral son los siguientes:

- 1. Un problema de tipificación normativa del comportamiento o delimitación de la conducta jurídicamente relevante (definición del supuesto de hecho o ámbito material de aplicación de las normas).*
- 2. Un problema de fundamentación jurídica. Delimitación del derecho fundamental vulnerado de forma específica por el comportamiento del acosador u hostigador, ya sea empresario o cualquier otra persona de la línea jerárquica.*
- 3. Un problema de selección de la técnica reguladora más adecuada para una tutela efectiva y eficaz del derecho lesionado y fijación de las consecuencias jurídicas o sanciones derivadas del comportamiento ilícito.*

Aún careciendo de definición jurídica y de una regulación específica, es erróneo pensar que la víctima no tiene nada que hacer ante situaciones de acoso moral.

Como analizaremos a continuación, varios son los preceptos legales a los que la víctima puede acogerse para denunciar tan atroz atentado contra su dignidad.

3. ¿QUÉ LEY ES APLICABLE?

En una época donde está en boca de todos la protección de los derechos humanos y de la persona por encima de cualquier cosa, donde la gente se manifiesta contra la lapidación de mujeres en el mundo árabe, contra el maltrato físico y psicológico a mujeres por parte de sus maridos o compañeros sentimentales, contra el abuso a menores y el trabajo infantil, y contra un sinnúmero de cosas más, es necesario una concienciación social en cuanto al tema del acoso psicológico en el trabajo que, a nuestro parecer, no deja de ser tan importante como las reivindicaciones mencionadas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, es la cuna de los preceptos legales aplicables a los casos de mobbing, tal y como se observa en los siguientes artículos de la misma:

- Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*
- Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*
- Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*
- Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.*

También en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo tiende una mano a las personas acosadas en la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998. Como ya mencionamos la OIT publica periódicamente informes y estudios sobre las condiciones de trabajo (el último data del año 2001) que sirven para ayudar a la aplicación de las normas.

Un ejemplo claro de la involucración de la OIT con el problema del acoso psicológico en el trabajo, es el Convenio Colectivo adoptado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT.

Se firmó en Ginebra el 26/02/2001, en un intento de mejorar la calidad de las estructuras y procedimientos de prevención del acoso y solución del conflicto, tomando en consideración las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Dentro de la Unión Europea, la Directiva Europea 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, marca el inicio para la aplicación de medidas que promuevan la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los países de la UE.

Esta Directiva, incluye principios generales referentes a la prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; a la eliminación de los factores de riesgo y accidente; y a la información, la consulta, la formación de los trabajadores, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios.

Como objetivo principal y general, establece que el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todo lo que se refiera a su trabajo.

El 20 de septiembre de 2001 el Parlamento Europeo emitió una resolución sobre Acoso Moral en el Trabajo (2001/239 (INI)), en la que propone y solicita a la Comisión Europea que tenga en cuenta los factores psicosociales y sociales del entorno laboral.

Además pide que se elabore una Directiva Marco como instrumento jurídico contra el acoso moral en el trabajo, en aras de la defensa de la dignidad de las personas ampliando y clarificando la responsabilidad empresarial.

No nos consta, a día de hoy, que esta directiva haya sido elaborada.

Lo que trata el Parlamento Europeo es de unificar criterios y definiciones para dar una cobertura global en el campo del acoso moral en el trabajo.

No obstante, ya existen países en la UE que cuentan con la legislación específica propia sobre acoso moral. Es el caso de Suecia, pionera en legislar este tema, y cuya Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral de 21/9/1993 contiene medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo, Francia, Italia o Bélgica.

Fuera de la UE existen países con iniciativas interesantes como es el caso de Suiza, Australia, Nueva Zelanda, Brasil o Uruguay.

Por ahora son más numerosos los países que carecen de una legislación específica adaptada expresamente al tema del mobbing y la buscan a través de reformas de las leyes existentes, que los países que ya cuentan con una regulación expresa.

España no es un caso aislado.

Nuestro ordenamiento carece, por el momento, de una legislación específica sobre mobbing lo que no impide al acosado adoptar medidas legales contra su agresor basándose en diferentes preceptos legales.

Acciones en el ámbito laboral español

La víctima de un proceso de mobbing debe ponerse en manos de profesionales que le asesoren de todas las posibles soluciones judiciales de su problema.

Así, en el ámbito laboral español pueden ser de aplicación a los casos de acoso moral en el trabajo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) – ley 31/1995 de 8 de noviembre – y el Estatuto de los Trabajadores (ET) – Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo –.

El Estatuto de los Trabajadores contiene normativa específica en defensa de la dignidad de los trabajadores –

artículo 4 -. Así, el acoso moral en el trabajo vulnera el derecho que tienen los trabajadores a su “integridad física” (art. 4.2.d.), así como el derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual” (art. 4.2.e.).

Estos preceptos legales vienen complementados por otros contenidos en el mismo

artículo 4 del ET, tal como el derecho del trabajador a la “ocupación efectiva”, derecho que es vulnerado cuando la víctima de acoso es sometida a todo tipo de vejaciones en su trabajo, desposeyéndola del material necesario para realizar su tarea o, incluso, vaciando de contenidos su trabajo.

El ET también recoge otros derechos de los trabajadores que pueden sufrir menoscabo en un proceso de mobbing (Velázquez, 2001):

β El derecho del trabajador a que se salvaguarde su intimidad personal cuando se entrega la copia básica de su contrato a los representantes de los trabajadores (art. 8.3.a).

β Las salvaguardas legales cuando se practica un registro sobre la persona del trabajador, sus taquillas o efectos individuales (art. 18).

β Los límites a las facultades del empresario de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales (art. 20.3.).

β Los límites a la movilidad funcional del trabajador, la cual en ningún caso se podrá efectuar con menoscabo de su dignidad (art. 39.3) y sin un procedimiento especial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41).

Una vez que el trabajador ha visto quebrantados sus derechos y su dignidad, puede acudir a la jurisdicción social y solicitar, de acuerdo al art. 50 del ET, la extinción voluntaria de su contrato.

Pero, ¿tiene derecho a la calificación de tal hecho como despido improcedente y, por tanto, a ser indemnizado el trabajador con 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades?

Sí, siempre que se demuestre que han existido modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo o cualquier tipo de incumplimiento grave por parte del empresario.

Y así lo ha dictaminado la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28/11/2001 en la que establece que “el acoso moral constituye una conducta contraria a la dignidad de la persona susceptible de reconducirse por la vía del art. 50 Ley ET” – despido libre pero pagado – (Molina, 2001).

Más recientemente, el Juzgado de lo Social número 2 de Gerona (sentencia 291/2002) ha fallado a favor de la víctima, dictaminando la extinción del contrato por parte del trabajador al amparo del art. 50.1.c. del ET y su correspondiente indemnización de 45 días de salario por año trabajado (art. 50.2. ET).

Otra opción es que el trabajador acuda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y denuncie los hechos.

Una vez que los hechos son comprobados, la Inspección de Trabajo puede buscar una solución al conflicto con medidas de recomendación o advertencia a la empresa, o puede

iniciar el procedimiento administrativo sancionador por la falta muy grave de acuerdo con el art. 8.11. de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) que se refiere a “los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores” (J. Olano Associats, 2002).

Así lo reconoce la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 25/9/2001 que establece que “el acoso moral, en su versión de “bossing” – acoso moral donde el agresor es el jefe – es una forma de ataque sistemático a la dignidad de la persona del funcionario que está sancionada por el art. 8.11 TRLISOS” (Molina, 2001).

El acoso moral, por producir daños en la salud del trabajador afectado, es materia de regulación por parte de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre).

El objetivo es promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (Morant, 2002).

El art. 4.2. de la LPRL define riesgo laboral como la posibilidad que tiene un trabajador de sufrir un determinado daño derivado del trabajo, considerando como tal (art. 4.3.) las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Por lo tanto, y dado que el acoso moral en el trabajo puede provoca daños en la salud de los trabajadores, la prevención del mismo entra dentro de las obligaciones de protección que tienen los empresarios.

Así, la LPRL establece en su art. 14 que es “obligación del empresario la prevención de los riesgos laborales garantizando una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptando en el marco de sus responsabilidades cuantas medidas sean necesaria para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de actividades preventivas”.

Asimismo , la ley obliga al empresario a analizar el riesgo, adoptando las medidas que considere necesarias para evitar el riesgo laboral (art. 16).

Acciones en el ámbito constitucional español

La Constitución Española (CE) no deja desamparados a las víctimas del mobbing a las que protege en la redacción de varios artículos:

β Art. 10 de la CE. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

β Art. 14 de la CE. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

β Art. 15 de la CE. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tratos inhumanos o degradantes.

β Art. 18.1. de la CE. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

β Art. 18.3. de la CE. Se garantiza el secreto de las comunicaciones... salvo resolución judicial.

β Art. 20.1. de la CE. Se recoge el derecho a la libertad de comunicación.

β Art. 40.2. de la CE. Recoge el mandato constitucional a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Esta protección de la dignidad de las personas recogida en la Constitución Española (art. 10) se refleja en las dos sentencias siguientes:

β La sentencia del Tribunal Supremo Sala III de 23 de julio de 2001. Falló a favor de un trabajador que en su puesto de trabajo estaba sometido a acciones y comportamientos que atacaban directamente su dignidad como persona y como trabajador, tales como, ser "encerrado" durante su jornada de trabajo en un sótano sin ventilación ni luz natural, restar contenido a las funciones propias de su puesto de trabajo y sufrir acusaciones graves contra el desempeño de sus funciones.

β La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 25/9/2001 (sala de lo Contencioso Administrativo).

Falló a favor del demandante víctima de mobbing por actuaciones empresariales contrarias al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Acciones en el ámbito civil español

En lo que se refiere al ámbito civil español, el art. 1101 del Código Civil (CC) resulta aplicable cuando el empresario incumple en su deber de proteger y preservar la salud y la seguridad de sus trabajadores.

El art. 1902 del CC también es aplicable en los casos de mobbing, permitiendo entablar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario del que éste depende si es que perteneciera a empresa distinta a la del agredido (Morant, 2002), tal como se deriva de su redacción "el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia está obligado a reparar el daño causado".

Acciones en el ámbito penal

El Código Penal Militar de 1985 es la norma pionera en la regulación del acoso psicológico en España.

Este Código contiene normas específicas aplicables al maltrato psicológico y al abuso de poder en los siguientes artículos (Blanco, 2002):

β Art. 103. *“El superior que, abusando de sus facultades de mando o de su posición en el servicio, irrogare un perjuicio grave al inferior, le obligare a prestaciones ajenas al interés del servicio o le impidiere arbitrariamente el ejercicio de algún derecho será castigado...”*.

β Art. 106. *“El superior que tratare a un inferior de manera degradante o inhumana será castigado...”*.

En el año 1992, la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo aplicó el delito de maltrato psicológico del Código Penal Militar de 1985.

El Código Penal (CP) vigente protege la integridad moral en el Título VII, Libro II de las torturas y otros delitos contra la integridad moral (arts. 173 a 177), distinguiendo los tipos en función de su gravedad, finalidad y sujeto activo (particular o funcionario) (Blanco y López, 2002). Estos artículos tipifican las siguientes acciones antijurídicas:

β *Un trato degradante que menoscabe gravemente la integridad (art. 173).*

β *Un atentado que menoscabe gravemente la integridad moral, cometido por autoridad o funcionario público (art. 175 primera parte).*

β *Un atentado que menoscabe la integridad moral (art. 175 segunda parte).*

β *Una tortura que atente gravemente contra la integridad moral, cometido por funcionario público o de prisiones o centro de corrección de menores (art. 174.1 primera parte y 174.2).*

β *Una tortura que atente contra la integridad moral, cometido por funcionario público o de prisiones o centro de corrección de menores (art. 174.1 segunda parte y 174.2).*

En estos artículos se recoge como idea central la inviolabilidad de la persona. Los actos que envilecen, humillan, veján o denigran la integridad moral de otro, cuando se cometen en las condiciones o circunstancias a que alude la Ley, se consideran tortura.

En base al artículo 175 del CP, que establece que la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el art. 174, atente contra la integridad moral de una persona, será castigado con pena de prisión e inhabilitación especial para empleo o cargo público, una agente de la Guardia

Urbana ha presentado una denuncia por mobbing al Ayuntamiento de Barcelona por la vía penal (Berbois, 2002).

No es la única demanda interpuesta por lo penal en nuestro país. En noviembre de 2002 una juez de Barcelona imputó, por primera vez en España, a un directivo en una causa penal por acoso moral en el trabajo (ABC, 13/11/2002).

Acciones ante la Seguridad Social

El último aspecto a tener en cuenta a la hora de estudiar el tratamiento jurídico que se le da al mobbing en nuestro país es su consideración como accidente de trabajo.

El art. 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), considera accidente de trabajo “a toda lesión sufrida por el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo”.

La consideración del acoso moral en el trabajo como accidente de trabajo queda supeditada a la causalidad entre el acoso y la baja o incapacidad sufrida por el trabajador.

En este sentido, existen ya algunas sentencias que catalogan las consecuencias psíquicas o físicas derivadas del acoso moral como accidente de trabajo (Velázquez, 2001).

Las primeras sentencias en reconocer las enfermedades psíquicas derivadas de procesos de mobbing como accidentes de trabajo con las de los Juzgados de lo Social de Pamplona nº 1 y nº 3 de 19 de febrero y 20 de marzo de 2001, respectivamente (posteriormente ratificadas por la Sala de lo Social del TSJ de Navarra el 30/4/2001).

Otra sentencia que resulta interesante destacar es la del TSJ de Cataluña de 30 de mayo de 2001 (sala de lo Social).

Tras evidenciar que el trabajador, como consecuencia de un cambio en el trabajo con degradación de funciones, padece una profunda depresión que le conduce al suicidio, se estima que su fallecimiento debe calificarse de accidente de trabajo, por encontrarse una plena relación causal entre fallecimiento y trabajo (art. 115.2.e. y 3 de la LGSS) (Aramendi, 2001).

4. ¿QUÉ AVANCES SE HAN PRODUCIDO?

En el último año se han producido una serie de avances más significativos en lo que a mobbing se refiere:

β El Senado Español aprobó instar al Gobierno a modificar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y adoptar medidas para evitar el mobbing.

β Varias sentencias condenatorias que se han comentado.

β Creación de numerosas asociaciones anti-mobbing.

β Numerosas propuestas no de Ley, tales como:

ij Propuesta no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista-Progresistas para su debate ante el Pleno de la Cámara en Madrid (15/1/2002).

ij Propuesta no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista a la Mesa del Parlamento de Navarra (18/6/2001).

ij Propuesta no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista Vasco-Euskal Sozialistak a la Mesa del Parlamento Vasco (30/11/2001).

ij Propuesta no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista a la Mesa de las Cortes de Castilla -La Mancha (31/1/2002).

ij Propuesta no de Ley del Grup Socialistes-Ciutadans pel Canvi a la Mesa del Parlamento de Catalunya (13/2/2002).

ij Aprobación de la propuesta no de Ley en el Parlamento Gallego (8/5/2002).

ij Aprobación de la propuesta no de Ley en el pleno del Parlamento Andaluz (9/5/2002).

ß Varias propuestas de Ley:

ij Propuesta de Ley 122/000157 sobre el Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo de 23 de noviembre de 2001. Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.

En dicha propuesta se insta al Gobierno a que lleve a cabo la revisión y modificación de diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Refundido de la Ley de procedimiento Laboral, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública y de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

ij Propuesta de Ley Orgánica 122/000158 23 de noviembre de 2001. Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista. Se incluye el artículo 314 bis en el Código Penal, tipificando el acoso moral en el trabajo.

ij Propuesta de Ley 122/000169 de 25 de enero de 2002. Presentada por el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida. Se solicita la inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores.

Las tres propuestas de Ley presentadas fueron rechazadas por el partido del gobierno a principios de 2002 por considerar necesario esperar la recomendación que prepara la Unión Europea para marcar las líneas legislativas en esta materia.

5. CONCLUSIONES

Un tema realmente preocupante en el ámbito de las relaciones laborales es la proliferación de personajes que, empleando su poder, destrozan la vida, la familia, la salud y la dignidad, tanto personal como profesional, de las personas que – por desgracia – se cruzan en su camino.

El mobbing, término acuñado por Leymann en 1996, se está cobrando muchas víctimas. En torno a 13.000.000 de europeos están sufriendo el acoso diario de una persona – por llamarle de alguna forma – que se crece ante el sufrimiento de su víctima.

El maltrato, las vejaciones, los insultos, los rumores y el ninguneo de la persona, son armas arrojadas empleadas por el agresor. La víctima pasa por distintos estados anímicos, al principio pensando que está loca, después preguntándose el porqué de esas conductas, al final con un odio y un deseo de salir de la organización difíciles de contener.

¿Qué les ofrece el ordenamiento jurídico a estas personas acosadas? Es cierto que no

existe una definición legal de acoso moral en el trabajo, que no existen leyes específicas que regulan tales hechos, pero también es cierto que cada día existen más personas valientes, capaces de denunciar algo que las está matando lentamente, así como juristas, estudiosos e investigadores muy interesados en ayudarlas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Código Civil, el Código Penal y la Ley General de la Seguridad Social intentan dar respuesta a los numerosos casos que están emergiendo en los últimos meses.

El siguiente paso será legislar de forma específica las situaciones de acoso moral recogiendo claramente qué es, cómo se produce y qué efectos tiene el peor cáncer laboral que ha sufrido la humanidad.

HECHOS:

PRIMERO.-

En fecha 14 de Febrero de 2023, el director del Conservatorio Oficial de Música "Tomás Bote Lavado", remite un informe a la Delegación Provincial de Educación de Badajoz, en el que se me atribuyen una serie de conductas presuntamente irregulares Y QUE DESCONOZCO SU CONTENIDO.

SEGUNDO.- Dicho informe, en un alarde de incompetencia, mala fe, y desconocimiento del Derecho, se sustenta en la inquina personal y el despotismo del director, actuando en clara incongruencia y mediante vía de hecho, vulnerando principios fundamentales de mi condición de funcionario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- En relación con la vulneración del principio de legalidad, tal como establece el art. 9.3 de la Constitución Española, el procedimiento administrativo debe ser imparcial y se debe evitar la arbitrariedad en la aplicación de la Ley.

El artículo 9.3 de la Constitución Española establece que la Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

La vulneración del principio de legalidad ocurre cuando una ley o una acción del gobierno infringe este principio.

En otras palabras, cualquier acción que contradiga las leyes existentes o la constitución puede ser considerada una violación del principio de legalidad.

Por ejemplo, si una autoridad gubernamental realiza una acción que no está respaldada por una ley o que contradice directamente la Constitución, esto podría ser considerado

una vulneración del principio de legalidad.

Este principio asegura que todas las acciones del gobierno estén basadas en la ley, proporciona protección contra la arbitrariedad y garantiza que las normas sean públicas y conocidas.

La seguridad jurídica se basa en este principio, y su infracción puede llevar a una inseguridad jurídica y a un sistema legal injusto.

Cualquier persona que sienta que sus derechos están siendo infringidos debido a una violación del principio de legalidad puede recurrir a los tribunales para buscar un remedio legal.

En el sistema judicial español, esto podría implicar un recurso ante el Tribunal Constitucional.

SEGUNDO.-

Los informes del actual director y del anterior, D. David Montes Domínguez, distan de una objetividad e imparcialidad que se esperaría de una figura de autoridad educativa, incurriendo en una vulneración de los derechos fundamentales como son el derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE), y el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE).

TERCERO.- *En virtud del art. 24 CE, se me está privando del derecho a un proceso con todas las garantías, al haberse omitido el principio de presunción de inocencia y al no haberse respetado el derecho de defensa desde el primer momento en que se me atribuyeron los hechos presuntamente irregulares.*

CUARTO.- *Se está infringiendo la Directiva 2019/1337 de la UE relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, la cual otorga protección ante represalias a aquellos trabajadores que denuncien irregularidades, como ya expuse ante el Sr. Inspector ,y que se recoge en el Acta correspondiente del día 01 de Marzo de 2.023.*

Por todo lo expuesto,

SOLICITO 004 :

Que tenga por presentado este escrito y las alegaciones en él formuladas, y en su mérito, acuerde el ARCHIVO del expediente disciplinario n.º 05/2023, por ser contrario a Derecho.

Así las cosas, cabe la posibilidad real de repensar que, igual este Ciudadano, no es el Sujeto al que se le ha incoado el Expte.05/2023, sino otros.

La culpabilidad en el proceso administrativo sancionador: el principio de

responsabilidad

El artículo 28 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, regula el principio de responsabilidad de la potestad sancionadora. Así, en este artículo se establece:

«1. Sólo podrán ser sancionadas por hechos constitutivos de infracción administrativa las personas físicas y jurídicas, así como, cuando una Ley les reconozca capacidad de obrar, los grupos de afectados, las uniones y entidades sin personalidad jurídica y los patrimonios independientes o autónomos, que resulten responsables de los mismos a título de dolo o culpa.

2. Las responsabilidades administrativas que se deriven de la comisión de una infracción serán compatibles con la exigencia al infractor de la reposición de la situación alterada por el mismo a su estado originario, así como con la indemnización por los daños y perjuicios causados, que será determinada y exigida por el órgano al que corresponda el ejercicio de la potestad sancionadora.

De no satisfacerse la indemnización en el plazo que al efecto se determine en función de su cuantía, se procederá en la forma prevista en el artículo 101 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Cuando el cumplimiento de una obligación establecida por una norma con rango de Ley corresponda a varias personas conjuntamente, responderán de forma solidaria de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.

No obstante, cuando la sanción sea pecuniaria y sea posible se individualizará en la resolución en función del grado de participación de cada responsable.

4. Las leyes reguladoras de los distintos regímenes sancionadores podrán tipificar como infracción el incumplimiento de la obligación de prevenir la comisión de infracciones administrativas por quienes se hallen sujetos a una relación de dependencia o vinculación.

Asimismo, podrán prever los supuestos en que determinadas personas responderán del pago de las sanciones pecuniarias impuestas a quienes de ellas dependan o estén vinculadas».

Entra en juego de nuevo el artículo 9, apartado 3, de la CE, que dicta:

«La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos».

De la misma forma, con el principio de responsabilidad se respeta el principio constitucional del derecho a defensa y a la presunción de inocencia, amparado en el artículo 24 de la CE.

Son derechos fundamentales, el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución española, los derechos fundamentales y las libertades públicas regulados en la Sección Primera de su Capítulo II y la libertad de conciencia, regulada en el artículo 30 del mismo texto, los cuales, según dispone el artículo 53 de la Carta Magna, presentan tres características bien notables:

→ vinculan a todos los poderes públicos

→ solo por ley orgánica, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades

–la propia ley orgánica debe contener un mínimo habilitante de la injerencia, que fije en qué supuestos puede llevarse a término, con qué cautelas, por qué autoridad y con qué extensión temporal–

→ cualquier ciudadano podrá recabar su tutela ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Pero además, tienen un cierto efecto expansivo, pues las normas deben interpretarse en el sentido más favorable a los derechos fundamentales de la persona.

El artículo 24 de nuestra Constitución consagra el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, vinculándolo indisolublemente al también derecho fundamental a la no indefensión o, en términos positivos, al derecho de defensa; ambos derechos se configuran como inherentes para el funcionamiento de un Estado de Derecho.

El apartado segundo de dicho artículo, además de reconocer expresamente el derecho a la defensa y a la asistencia de letrado, consagra algunas de las manifestaciones de este derecho, entre las que se encuentran el derecho a:

- Ser informado de la acusación formulada contra uno;*
- Un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías;*
- Utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa;*
- No declarar contra uno mismo; no confesarse culpable;*
- La presunción de inocencia.*

La jurisprudencia ha ido reconociendo las distintas manifestaciones de este derecho y contenidos en conformidad con la previsión del artículo 10.2 de la Constitución; es decir, en consonancia con los preceptos establecidos en los diversos tratados internacionales ratificados por España en materia de derechos humanos.

Tanto el texto constitucional como los textos internacionales y europeos recogen la

estrecha conexión entre el derecho a la defensa y la defensa letrada, expresamente recogida en el artículo 24.2 de la Carta Magna.

En este sentido la regulación del derecho de defensa debe ir acompañada del establecimiento de determinadas normas, tanto reguladoras de la profesión de la abogacía como de las garantías que permitan que su ejercicio profesional suponga una efectiva caución de la defensa de las personas.

Por último, señalar, que nuestra jurisprudencia¹ tal y como establece el artículo 10.2 de la Constitución, ha confirmado que, dentro del derecho a la defensa, se garantizan tres derechos al acusado:

- Defenderse por sí mismo,*
- Defenderse mediante asistencia letrada de su elección*
- Obtener asistencia letrada gratuita, en determinadas circunstancias*

La Unión Europea promueve un espacio de libertad, seguridad y justicia insistiendo en la protección del Estado de Derecho como uno de sus valores fundamentales.

El Programa Justicia² aprobado en 2021, recoge entre sus objetivos facilitar el acceso efectivo y no discriminatorio a la justicia para todos y apoyar los derechos de todas las víctimas de delitos, así como las garantías procesales de las personas sospechosas o acusadas en los procesos penales.

El Derecho europeo contiene múltiples previsiones en cuanto al Derecho de Defensa.

La Directiva 2012/13 establece normas relativas al derecho de las personas sospechosas o acusadas a recibir información sobre sus derechos en los procesos penales y sobre las acusaciones formuladas contra ellas.

También se refuerzan los derechos de sospechosos y acusados a recibir asistencia jurídica gratuita³, a ser asistidos por un letrado, a que se informe de su privación de libertad a un tercero y a comunicarse con un tercero y con las autoridades consulares durante la privación de libertad (Directiva 2013/48).

Otras tres directivas han elevado el nivel de protección de las personas implicadas en procesos penales: la primera garantiza la presunción de inocencia y el derecho a estar presente en el juicio⁴, la segunda se preocupa de asegurar las garantías procesales de los menores sospechosos o acusados en los procesos penales y por último la Directiva 2010/64 establece normas relativas al derecho a la interpretación y traducción en los procesos penales y en los procedimientos correspondientes a la ejecución de una orden de detención europea.

Finalmente, la Comisión aprobó en 2013 unas medidas adicionales para proteger a las personas vulnerables sospechosas o acusadas en procesos penales.

Estas disposiciones se han visto recientemente actualizadas con la recomendación de la

Comisión de diciembre de 2022 sobre los derechos procesales de las personas sospechosas o acusadas sometidas a prisión provisional y sobre las condiciones materia de reclusión.

Como se señala en la Exposición de motivos del Proyecto de Ley, el derecho de defensa ha sido recogido en diversos tratados internacionales ratificados por España.

Es el caso del art. 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) del Consejo de Europa, en el que se reconoce el derecho a un juicio justo y a la defensa por sí mismo o por medio de un abogado y, en caso de no disponer de medios económicos, a un abogado de oficio.

En el mismo sentido y en el marco de Naciones Unidas, el artículo 14.3 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos también establece el derecho de todo acusado a defenderse personalmente o a ser asistido por un defensor de su elección; a ser informado, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio gratuitamente, si careciere de recursos económicos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos ya recogía en sus artículos 7, 8, 10 y 11 los derechos a la igualdad ante la ley, al amparo de los tribunales contra actos que violen los derechos fundamentales, a ser oído públicamente ante un tribunal independiente e imparcial o a la presunción de inocencia hasta que no se pruebe la culpabilidad en un juicio con todas las garantías necesarias para su defensa.

En la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales recoge en su artículo 47 el Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial y en su artículo 48 la presunción de inocencia y los derechos de la defensa.

En la mayoría de los países europeos el derecho de defensa y la asistencia jurídica gratuita para aquellos que aleguen insuficiencia de medios económicos para litigar, está reconocida y garantizada por la ley, si bien, varían de un país a otro los requisitos para la elección de abogado y para el acceso a la ayuda jurídica.

Como referencia en este episodio ,en Alemania, la Constitución no regula de forma expresa el derecho de defensa, que sí aparece recogido en diferentes artículos de los Códigos de procedimiento civil y penal.

Los artículos 78 y 79 del Code of Civil Procedure (CCP) establecen las causas en las que las partes deben estar representadas por un abogado y aquellas en las que no se exige esta representación.

En su Título VII – Assistance with court costs; advance on the costs of litigation– se regula el procedimiento para la solicitud de la ayuda judicial⁶ y el anticipo de las costas judiciales por parte del Estado si se alega insuficiencia de medios económicos.

Debe destacarse de esta regulación que en el derecho administrativo lo que se valora es la responsabilidad subjetiva del infractor, ya que ha de ser responsables de las infracciones

administrativas a título de dolo o culpa.

Véase a título ejemplificativo la [sentencia del Tribunal Supremo, rec. 7707/2000, de 18 de marzo de 2005, ECLI:ES:TS:2005:1730](#):

«(...) no podría estimarse cometida una infracción administrativa, si no concurriera el elemento subjetivo de la culpabilidad o lo que es igual, si la conducta típicamente constitutiva de infracción administrativa, no fuera imputable a dolo o a culpa».

Así mismo, ha de ser la administración quien deba aportar prueba suficiente que acredite la responsabilidad del supuesto infractor.

El principio de responsabilidad, la concurrencia de dolo y culpa, la tipificación de la conducta como infracción para poder sancionarla y su contemplación en norma legal, viene a ser, en definitiva, lo exigido en otros ámbitos jurisdiccionales con poder sancionador, como es el penal.

Es esta la reflexión que comparten los jueces y tribunales en su labor jurisprudencial desde tiempos históricos hasta la actualidad.

JURISPRUDENCIA

[Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 246/1991, de 19 de diciembre, ECLI:ES:TC:1991:246](#)

Este principio de responsabilidad en la potestad sancionadora, al igual que los demás principios de tipicidad, legalidad o proporcionalidad, son también inspiradores del ámbito penal, lo que deriva del carácter punitivo que ostentan ambas órdenes.

«(...) si bien es cierto que este Tribunal Constitucional ha declarado reiteradamente que los principios inspiradores del orden penal son de aplicación, con ciertos matices, al Derecho administrativo sancionador, dado que ambos son manifestaciones del ordenamiento punitivo del Estado (STC 18/1987 por todas), no lo es menos que también hemos aludido a la cautela con la que conviene operar cuando de trasladar garantías constitucionales extraídas del orden penal al derecho administrativo sancionador se trata.

Esta operación no puede hacerse de forma automática, porque la aplicación de dichas garantías al procedimiento administrativo sólo es posible en la medida en que resulten compatibles con su naturaleza (STC 22/1990).

En concreto, sobre la culpa, este Tribunal ha declarado que, en efecto, la [Constitución española](#) consagra sin duda el principio de culpabilidad como principio estructural básico del Derecho Penal y ha añadido que, sin embargo, la consagración constitucional de este principio no implica en modo alguno que la Constitución haya convertido en norma un determinado modo de entenderlo (STC 150/1991).

Este principio de culpabilidad rige también en materia de infracciones administrativas, pues en la medida en que la sanción de dicha infracción es una de las manifestaciones del ius puniendi del Estado resulta inadmisibile en nuestro ordenamiento un régimen de responsabilidad objetiva o sin culpa (STC 76/1990)».

RESOLUCIONES RELEVANTES

Sentencia de la Audiencia Nacional, rec. 399/2009, de 29 de septiembre de 2014, ECLI:AN:2014:4357

«Como esta Sala tiene ya declarado en numerosísimas resoluciones, la regla de imputación contenida en el citado precepto excede la habilitación que "a posteriori" concedió la Ley 34/1987, de 23 diciembre a la citada disposición reglamentaria, que no regula la imputación solidaria, toda vez que no contempla esta norma legal ninguna clase de imputabilidad de tal naturaleza.

Se conculca así el principio de legalidad contenido en el artículo 25.1 de la Constitución, que exige, desde una perspectiva material, la predeterminación normativa de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes y, por lo tanto, también de las reglas de imputación, y, desde una perspectiva formal, que tal predeterminación se haga a través de una Ley en sentido formal (sentencias del Tribunal Constitucional 42/1987, 3/1988, 29/1989, 22/1990, 61/1990, citada ésta por la parte recurrente, y 83/1990, entre otras muchas).

Teniendo en cuenta que la potestad sancionadora de la Administración goza de análoga naturaleza que la potestad penal, se sigue de ello que en el ámbito de la responsabilidad administrativa no basta con que la conducta reúna las notas de antijuridicidad y tipicidad, sino que, además, es necesaria la nota de culpabilidad, pues nadie puede ser condenado o sancionado sino por hechos que le puedan ser imputados a título de dolo o culpa (Sala del artículo 61 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sentencia del Tribunal Supremo de 6 noviembre 1990). (Sentencia del Tribunal Supremo, rec. 1388/1994, de 23 de junio de 1998, ECLI:ES:TS:1998:4186)».

Del Asunto de la Prevaricación administrativa.-

La prevaricación administrativa es un delito que se comete cuando una autoridad, juez u oficial público dicta una resolución o realiza una actuación arbitraria a sabiendas de su injusticia, en el ejercicio de sus funciones administrativas.

Esto puede abarcar desde decisiones que violan abiertamente las leyes hasta actos que son claramente injustos o que favorecen indebidamente a una parte, tal y como se deduce en el escenario del Expt.05/23, a la vista del contenido y la tramadesarrollados por el actual Director y del anterior, también, y que tales hechos, Actos ,Acuerdos y Decisiones han socavado la verdad ,que en el formato de "Banda Organizada" han Vulnerado los

Derechos Fundamentales, no ya de este Ciudadano, sino en detrimento de la Democracia y la Libertad de nuestra Sociedad.

En España, el Código Penal en su artículo 404 establece que:

"La autoridad o funcionario público que, a sabiendas de su injusticia, dictare una resolución arbitraria en un asunto administrativo se le castigará con la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de siete a diez años".

En resumen, este delito se basa en tres elementos:

- 1. Que la persona que comete el delito sea una autoridad o funcionario público.*
- 2. Que esta persona dicte una resolución o realice una actuación que sabe que es injusta.*
- 3. Que esta resolución o actuación sea arbitraria, es decir, que carezca de justificación y se realice sin consideración de las leyes o normas aplicables.*

La prevaricación es un delito grave porque compromete la confianza pública en las instituciones del Estado y puede llevar a decisiones injustas y perjudiciales para los ciudadanos, llegando a extremos de desgracias insospechables para las víctimas, pasando del acoso laboral al acoso moral, como se evidencia en el Expte.05/23.

Dicho todo en sumativo, con el máximo de respeto, en mero acto de defensa propia.

El acoso moral, también conocido como mobbing, es un tipo de abuso psicológico que se produce de manera constante y repetitiva en un entorno particular, como puede ser el laboral, educativo, familiar, entre otros.

Este comportamiento tiene como objetivo intimidar, humillar, degradar o aislar a la víctima.

En el contexto laboral, el acoso moral puede tomar varias formas, incluyendo:

- La humillación constante del trabajador en frente de sus compañeros.*
- La atribución de tareas degradantes o que están por debajo de la capacidad del trabajador.*
- La negación injustificada de oportunidades de formación o promoción.*
- La imposición de horarios de trabajo injustos.*
- La difusión de rumores falsos sobre el trabajador.*

El acoso moral puede tener graves consecuencias para la salud mental y física de la víctima, incluyendo estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, dolores de cabeza y otros problemas de salud.

Además, puede resultar en una disminución de la autoestima y la confianza en uno mismo, y puede llevar a problemas de rendimiento en el trabajo, en la escuela o en el Conservatorio de Almendralejo.

Legalmente, muchos países y jurisdicciones consideran el acoso moral como un delito o una violación de las leyes laborales, y las víctimas pueden tener derecho a una indemnización o a otras formas de reparación.

Los delitos contra la administración pública aparecen regulados bajo la rúbrica de "Delitos contra la administración pública" en el Título XIX, del Libro II, del Código Penal. En este título, se regulan los delitos de: Prevaricación y comportamientos injustos de los funcionarios públicos. (Arts. 404 a 406 CP) Abandono de destino y la omisión del deber de perseguir delitos. (Arts. 407 a 409 CP...) Desobediencia y denegación de Auxilio.

El artículo 439 del Código Penal regula que la autoridad o funcionario público que, debiendo intervenir por razón de su cargo en cualquier clase de contrato, asunto, operación o actividad, se aproveche de tal circunstancia para forzar o facilitarse cualquier forma de participación, directa o por persona interpuesta, en tales negocios o actuaciones, incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público y para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo por tiempo de dos a siete años

Uso de la información privilegiada por autoridad o funcionario público

El artículo 442 del Código Penal castiga a la autoridad o funcionario público que haga uso de un secreto del que tenga conocimiento por razón de su oficio o cargo, o de una información privilegiada, con ánimo de obtener un beneficio económico para sí o para un tercero, incurrirá en las penas de multa del tanto al triplo del beneficio perseguido, obtenido o facilitado e inhabilitación especial para empleo o cargo público y para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo por tiempo de dos a cuatro años.

Si obtuviere el beneficio perseguido se impondrán las penas de prisión de uno a tres años, multa del tanto al séxtuplo del beneficio perseguido, obtenido o facilitado e inhabilitación especial para empleo o cargo público y para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo por tiempo de cuatro a seis años.

Si resultara grave daño para la causa pública o para tercero, la pena será de prisión de uno a seis años, e inhabilitación especial para empleo o cargo público y para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo por tiempo de nueve a doce años.

A los efectos de este artículo se entiende por información privilegiada toda información de carácter concreto que se tenga exclusivamente por razón del oficio o cargo público y que no haya sido notificada, publicada o divulgada.

D. Manuel Gago Fernández y sabiduría para desentrañar la verdad de este entramado de falsas acusaciones y manipulaciones.

Espero que se restablezca la legalidad, se corrija la arbitrariedad y se restituyan mis derechos.

En esta lucha que se libra en el campo de batalla del Derecho, confío en la fortaleza de mis argumentos y en la firmeza de los principios que rigen nuestra convivencia democrática.

Me mantengo de pie, frente a la adversidad, sabiendo que la justicia no puede ser cegada por la inquina ni el despotismo.

Que este escrito no sea solo una defensa, sino un clamor por la justicia, una demanda de respeto a los derechos fundamentales, una reivindicación del Estado de Derecho frente a los abusos del poder.

Que este Juzgado, como último bastión de la justicia, haga prevalecer la verdad sobre las mentiras, la equidad sobre la arbitrariedad, la legalidad sobre el despotismo.

Que se archive el expediente disciplinario n.º 05/2023, y que este acto marque el inicio de un cambio en la manera en que se administran estos procedimientos, donde se respeten las garantías y derechos de los acusados, y donde la mala fe y la incompetencia no tengan cabida.

En la esperanza de que la justicia y la verdad prevalezcan, me despido. D. Manuel Gago Fernández En Badajoz, a 12 de mayo de 2023.

En esta batalla legal, en la que se me acusa injustamente, se me atribuyen hechos irregulares y se me somete a un proceso arbitrario e injusto.

No pido más que la aplicación de la justicia, el respeto a los principios constitucionales y a los derechos fundamentales, que se reconozca mi inocencia y se repare el daño que se me ha causado.

Por todo ello, confío en que este Juzgado, como baluarte de justicia y equidad, actuará de acuerdo a la ley, y tomará en consideración la incompetencia, la mala fe, el desconocimiento del Derecho, la inquina y el despotismo que ha marcado este proceso.

Y en su mérito, solicito 005, que se acuerde el ARCHIVO del expediente disciplinario n.º 05/2023, pues esta nube de sombras no puede oscurecer la luz de la verdad.

En Badajoz, a 12 de mayo de 2023. D. MANUEL GAGO FERNÁNDEZ Prevaricación administrativa La prevaricación administrativa es un delito que se comete cuando una autoridad, juez u oficial público dicta una resolución o realiza una actuación arbitraria a sabiendas de su injusticia, en el ejercicio de sus funciones administrativas.

Esto puede abarcar desde decisiones que violan abiertamente las leyes hasta actos que son claramente injustos o que favorecen indebidamente a una parte.

En España, el Código Penal en su artículo 404 establece que: "La autoridad o funcionario público que, a sabiendas de su injusticia, dictare una resolución arbitraria en un asunto administrativo se le castigará con la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de siete a diez años".

HECHOS INTERPRETACION Y CARACTERIZACION DEL Prof. Manuel

VIERNES 10 DE FEBRERO DE 2.023.

En la mañana del día viernes diez de febrero de dos mil veintitrés Como de costumbre en mi horario Poco antes de las once de la mañana accedí a las instalaciones de mi trabajo Meí dirigí al mostrador donde se encuentra El libro de firmas o soporte Dónde se rúbrica la entrada y salida al centro de trabajo. Conforme Crucé el primer pasillo Sí está señalizado Y sin que hubiese ninguna persona que avisase del peligro De modo que se encontraban De modo transversal y longitudinal mente unos cables tirados en el suelo Qué siri darme cuenta Los países y como consecuencia A los pisé i como consecuencia de esto perdí el equilibrio Cargando sobre mi pie derecho .

De dicho movimiento al adquirir una posición anti natural me lo doblé y sentí un gran dolor.

Yo empecé a Quejarme y en voz alta Durante más de quince minutos Sin ser socorrido ni por parte De mi empresa Qué es administración del estado mi por parte de la empresa de servicios que estaba ejecutando dichas labores de mejoras.

Seguidamente se personaron en la jefa de estudios que está en función de la dirección del centro i se personaron los responsables de la empresa de servicios Ninguno de ellos se mesó corrieron dime llevaron al médico nine socorriendo de nada Solamente que alguno de los asistentes de los Presentes me recomendó que anduviese.

La jefa de estudios como si fuese mi empresas simplemente me dijo que no era para tanto y los responsables de la empresa de servicios me dijeron que sí por allí no estuviese los cables ellos no trabajaría y yo le dije que eso que me había dicho Vulneraba lo tele hecho fundamentales y la ley de r Discos laborales y que ellos igual que yo sabían que eso era una falta muy grave dicho esto , Ambos personajes Abandonaron el lugar del accidente dejándome sin ninguna tutela judicial efectiva por parte de mi empresa crees administración gilles estado y por parte de la empresa de servicios Incurriendo ambos en el deber de no omisión del deber de socorro.

Ante tal panorama de indefensión e inseguridad jurídica en el que me encontraba pc en andar para que no se me enfriase y no se me Reproduce Jesse más dolor.

Si embargo ante ese panorama creo que el dolor que tenía en la moral y no físico en su total configuración.

Eso por un lado.

Por otro lado No fue hasta pasadas A las tres menos cuarto cuándo recibir llamadas desde el centro desconociendo con qué intención.

Escudos ocho que sea la jefa de estudios no supo nada de De mi durante toda la mañana y acusa de que abandone el frente.

De modo que así Las cosas además tengo que denunciar el control que ha existido sobre mi persona.

NOTA:VER SUBSANACIÓN DE ESTA DECLARACIÓN MAS ADELANTE.-

JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA

1. *Derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y Administración pública .-Según consolidada doctrina constitucional, sólo los órganos «judiciales» pueden vulnerar el derecho fundamental a la tutela «judicial» efectiva (SSTC 118/1999, de 28 de junio, FJ1.º, y 159/2002, de 16 de septiembre, FJ2.º), sin perjuicio de que en determinadas circunstancias las Administraciones que ejercen potestades sancionadoras pueden asimilarse a estos efectos a los Juzgados y Tribunales (SSTC 18/1981, de 8 de junio, FJ2.º; 77/1983, de 3 de octubre, FJ1.º; y 125/1983 FJ3.º, entre muchas).*

2.

Ello implica que la Administración que resuelve un recurso administrativo no puede vulnerar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, por más que incurra en un déficit de motivación o cause de algún modo indefensión al administrado.

Las garantías previstas en este plano por la Ley 30/1992 son de legalidad ordinaria en el sentido de que su incumplimiento no entraña de suyo la vulneración del art. 24 CE, al menos a los efectos del recurso de amparo.

No obstante, la STC 209/2013, de 16 de diciembre, sin negar este planteamiento de base, viene a afirmar que el derecho fundamental de todo ciudadano a acudir a los tribunales puede resultar indirectamente vulnerado por la Administración que, apreciando un óbice de admisibilidad de un recurso administrativo previo a la vía judicial, hace gala de un rigorismo exacerbado o limita de manera desproporcionada la posibilidad de que el interesado residencie su asunto ante los tribunales.

Conforme a esta sentencia, el Tribunal que desestimara el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra una inadmisión de este tipo, infringiría la dimensión medular o primaria del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, que es el derecho a obtener una primera resolución de fondo en la jurisdicción.

Quien incurriría en la vulneración no sería estricta o directamente la Administración, sino el órgano judicial, y ello porque éste debe «tomar en consideración el derecho fundamental del demandante a acceder a la jurisdicción (art. 24.1 CE)» no sólo «cuando deja de resolver las cuestiones materiales que le plantea el recurrente apreciando alguna causa obstativa; también cuando confirma el motivo declarado por la Administración para inadmitir una reclamación previa o recurso administrativo, si al hacerlo cercena la posibilidad de que se residencie el debate sobre el fondo del asunto en la jurisdicción» (FJ[2.º]).

Esta precisión, no exenta de trascendencia, se realiza al hilo del recurso de amparo interpuesto contra la inadmisión por extemporaneidad de un recurso de alzada.

Según el recurrente, al declarar la extemporaneidad por entender que el plazo venció el día cuyo ordinal coincidía con la notificación del acto, la Administración habría impedido la obtención de una decisión judicial sobre el fondo del asunto en contra de las exigencias del art. 24.1 CE, por cuanto que, conforme a los arts. 48.2 de la Ley 30/1992 y 241.1 de la Ley 58/2003 era claro que el dies ad quem se correspondía con el equivalente al siguiente al de la notificación.

El Tribunal Constitucional desarrolla la doctrina antedicha para afirmar que la denuncia de vulneración debe entenderse dirigida al órgano judicial que confirmó la inadmisión administrativa, sin perjuicio de que a este órgano le correspondía ponderar si la interpretación de la Administración puso en riesgo la vertiente de acceso a la jurisdicción del art. 24 CE.

Sin embargo, tras afirmar que el criterio de cómputo propuesto por el recurrente es razonable, niega que el efectivamente aplicado por la Administración y confirmado por el órgano judicial produzca una restricción desproporcionada del señalado derecho fundamental ahorrándose el juicio de proporcionalidad y resolviendo por referencia a un precedente (ATC 195/2001, de 4 de julio) (FJ[4.º]).

Así las cosas el Informe del Anterior Director, datado en 2.019 y añadido por el Director vigente, vulnera el Derecho de la Unión, ninguneando , El respeto de la privacidad y la protección de los datos de carácter personal, amparados como derechos fundamentales en los artículos 7 y 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y que puedan perjudicar el interés público.

Es probable que las represalias se presenten como justificadas por razones distintas de la denuncia y puede resultar muy difícil para los denunciantes probar el vínculo entre ambas, mientras que los autores de medidas de represalia pueden tener más poder y recursos para documentar las medidas adoptadas y motivarlas.

Por lo tanto, una vez que el denunciante demuestre, razonablemente, que ha denunciado infracciones o que ha efectuado una revelación pública de conformidad con la presente Directiva y que ha sufrido un perjuicio, la carga de la prueba debe recaer en la persona que haya tomado la medida perjudicial, a quien se debe entonces exigir que demuestre que las medidas adoptadas no estaban vinculadas en modo alguno a la denuncia o la revelación pública.

Más allá de una prohibición expresa de represalias establecida legalmente, es fundamental que los denunciantes que sufran represalias tengan acceso a vías de recurso y a indemnización.

El recurso adecuado en cada caso debe determinarse en función del tipo de medidas de represalia sufridas, y el daño o perjuicio causado en tales casos debe ser indemnizado íntegramente de conformidad con el Derecho nacional.

El recurso adecuado puede tomar la forma de acciones de reintegración, por ejemplo, en caso de despido, traslado o degradación, o de congelación de formaciones o ascensos, o de restauración de un permiso, licencia o contrato anulados, indemnización por pérdidas económicas presentes y futuras, por ejemplo, por pérdida de salarios debidos, pero también por futuras pérdidas de ingresos, gastos relacionados con un cambio de trabajo, e indemnización por otros perjuicios económicos, como gastos jurídicos y costes de tratamiento médico, y por daños morales, como por ejemplo, el dolor y el sufrimiento.

Si bien los tipos de acciones legales pueden variar entre sistemas jurídicos, deben garantizar que la indemnización o reparación sea real y efectiva, de forma que sea proporcionada respecto del perjuicio sufrido y que sea disuasoria.

Cabe mencionar en este contexto los principios del pilar europeo de derechos sociales, en particular el principio n.º 7, según el cual «antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso.

Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada».

Los recursos previstos en el plano nacional no deben disuadir a denunciantes potenciales futuros.

Por ejemplo, proporcionar una indemnización como alternativa a la reincorporación en caso de despido podría dar lugar a una práctica sistemática, en particular en las organizaciones de mayor tamaño y, por tanto, tener un efecto disuasorio en denunciantes futuros.

SOLICITO 006 A LA ADMINISTRACION COMPETENTE:

Que tenga por presentado este escrito y las alegaciones en él formuladas, y en su mérito, acuerde el ARCHIVO del expediente disciplinario n.º 05/2023, por ser contrario a Derecho.

Con esta defensa desvelada, con la verdad de mi lado y las sombras que se ciernen sobre la legitimidad de las acusaciones, me presento ante ustedes.

Los ecos de la injusticia y la mala fe retumban en las paredes de esta administración.

El despotismo y la inquina han tejido una red de acusaciones, perdiendo de vista la legalidad y la equidad que son fundamentales para nuestro sistema de justicia.

Pero hoy, ante ustedes, hago valer mi derecho a ser escuchado, a ser considerado inocente hasta que se demuestre lo contrario, a que se me trate con igualdad y a que mi honor y mi intimidad personal y familiar sean respetados.

No permitamos que la ignorancia del Derecho se convierta en un arma para los despóticos. No permitamos que la incompetencia se disimule tras la máscara del poder.

El tiempo se ha detenido, el aire está cargado de suspense, y aunque la sombra del expediente disciplinario n.º 05/2023 pende sobre mí, me mantengo firme, protegido por la armadura de la ley, la Directiva 2019/1937 de la UE, y los derechos fundamentales y constitucionales.

Por todo ello, confío en que este Juzgado, como baluarte de justicia y equidad, actuará de acuerdo a la ley, y tomará en consideración la incompetencia, la mala fe, el desconocimiento del Derecho, la inquina y el despotismo que ha marcado este proceso.

Y en su mérito, solicito 007 que se acuerde el ARCHIVO del expediente disciplinario n.º 05/2023, pues esta nube de sombras no puede oscurecer la luz de la verdad.

En la fe de que la justicia prevalecerá,

D. Manuel Gago Fernández

HECHOS que El Prof. Manuel, Solicita, en este momento según lo Expuesto en todo el Contenido, Instando a la Fuerza Instructora Admitan .

..[...] En la mañana del día viernes diez de febrero de dos mil veintitrés ,Cómo de costumbre en mi horario, Poco antes de las once de la mañana accedí a las instalaciones de mi trabajo ,me dirigí al mostrador donde se encuentra El libro de firmas o soporte Dónde se rúbrica la entrada y salida al centro de trabajo.

Conforme Crucé el primer pasillo ,Sí está señalizado, Y sin que hubiese ninguna persona que avisase del peligro .

De modo que se encontraban, De modo transversal y longitudinal mente ,unos cables tirados en el suelo, Qué sin darme cuenta Los pisé.

Como consecuencia de esto perdí el equilibrio Cargando sobre mi pie derecho .

Informándoles que Debido a un Accidente en Acto de Servicio que Sufrí el día 14 de Enero de 2.004, de lo que Aun guardo Secuelas casi 20 Años, Tibia y Perone de mi Pierna derecha.,pero lo peor que sobrellevo, son las Lesiones que me quedan, por varias operaiones en la Cabeza del Húmero de mi brazo Derecho, dicho sea de paso, díganme si con mis lesiones se me ocurriría ni siquiera intentar ofrecer ningun acto Violento, encima cuando me estaban agarrando, innecesaria mente 3 profesores, por cierto, es Ahora , Solicito 008 a la FI, Admita a trámite solicitud Certificado Nominal del Profesorado Presente en el Acto, y motivos de su presencia.

Volviendo al Hecho que nos ocupa,De dicho movimiento ,al adquirir una posición anti natural me lo doblé y sentí un gran dolor.

Es Cierto que ,Yo empecé a Quejarme y en voz alta Durante más de quince minutos .

Sin ser socorrido ni por parte De mi empresa ,Qué es administración y es Estado ,Ni por parte de la empresa de servicios que estaba ejecutando dichas labores de mejoras.

Tras un gran rato,se personaron en el Lugar del Suceso, donde yo me encontraba,la jefa de estudios que está en función de la dirección del centro y los responsables de la empresa de servicios .

Ninguno de ellos me socorrieron ni me llevaron al médico ni socorriendo de nada Solamente que alguno de los asistentes de los Presentes me recomendó que anduviese.

La jefa de estudios como si fuese mi empresas,simplemente me dijo ..que no era para tanto

y los responsables de la empresa de servicios me digeron que sí por allí no estuviese los cables ellos no trabajaría y yo le dije, con Vehemencia, y a una distancia de 3 metros, igual se me entendió bien, que eso que me había dicho Vulneraba de Facto, mis derechos fundamentales y la ley de Riesgos Laborales,recalcandole,como Ud Bien Sabe. y que ellos igual que yo sabían que eso era una falta muy grave dicho esto ,

Ambos personajes,junto al resto de los presentes,incluida la Sra. Secretaria,Abandonaron el lugar del accidente dejándome sin ninguna tutela judicial efectiva por parte de mi empresa crees administración gilles estado y por parte de la empresa de servicios

Incurriendo ambos en el Deber de omisión del deber de socorro.,Declarado por el Prof. Manuel,como consta en el Foliado del Cuerpo del Expte.

Ante tal panorama de indefensión e inseguridad jurídica en el que me encontraba ,uncompañero, que tuvo que ausentarse anteriormente por razones del Servicio, concretamente el Prof. Javier Mola,que con interes,me recomendó en andar para que no se me enfriase y así, no aumentara más dolor.

Si embargo ante ese panorama creo que el dolor que tenía en la moral y no físico en su total configuración.

*Causandomé
Eso por un lado.*

Por otro lado No fue hasta pasadas A las tres menos cuarto cuándo recibir llamadas desde el centro desconociendo con qué intención.

Escudos ocho que sea la jefa de estudios no supo nada de De mi durante toda la mañana y acusa de que abandone el frente.

De modo que así Las cosas además tengo que denunciar el control que ha existido sobre mi persona.

- En lugares de paso. 5*
- Se comportan como si no existiera, etc. 10*
- Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc. 5*
- Impedir seguridad -0.051 -0.704*

1 Jefes o supervisores

2 Compañeros de trabajo.

01/06/23

84-102

Y que esas Conductas son identificadas o adjetivadas como "Conductas Psicológicamente Violentas", arrojándome a unos escenarios, que no tengo por que soportar.

-SEGUNDO.-

-Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc. 5

Lo que Comunico, en Plazo Procesal, para Vuestro Conocimiento y Efectos Oportunos.

En Almendralejo JUEVES 01 de JUNIO de 2.023

Fdo. Prof. Manuel Gago Fernandez

52272660P

ANEXO LEGAL DERECHOROMANO Y OTROS.-

exacción ilegal de autoridad o funcionario público

Pen. Delito que comete la autoridad o funcionario público que exige, directa o indirectamente, derechos, tarifas por aranceles o minutas que no sean debidos o en cuantía mayor a la legalmente señalada.

CP, art. 437.

autoridad, delito contra la Administración pública, exacción, funcionario público

Referenciado desde

actividad delictiva previa relacionada con el cohecho, tráfico de influencias, malversación, fraudes y exacciones ilegales, negociación y actividad prohibida a los funcionarios públicos y por abusos en el ejercicio de su función, corrupción en las transacciones comerciales internacionales y delitos sobre la ordenación del territorio y el urbanismo, concusión, exacción

ignorantia facti, non iuris, excusat

Grat. 'La ignorancia del hecho, no del derecho, excusa' (Bonifacio VIII: Liber Sextus

Decretalium 5, 12, 13).

Reproduce la idea expuesta por Paulo en Digesto 22, 6, 9: «iuris quidem ignorantiam cuique nocere, facti vero ignorantiam non nocere» ('perjudica ciertamente la ignorancia del derecho, pero no la ignorancia de hecho'). El Corpus Iuris Civilis dedica dos títulos completos (Digesto 22, 6 y Código de Justiniano 1.18) a las consecuencias asociadas a la rúbrica De iuris et facti ignorantia ('sobre la ignorancia de hecho y de derecho').

ignorantia facti proprii neminem excusat, ignorantia facti alieni excusat, ignorantia iuris licet a dolo excusat, ignorantia iuris nocet, nulli leges nescire licet

ignorantia facti proprii neminem excusat, ignorantia facti alieni excusat

Gral. 'La ignorancia del hecho propio no excusa, la del ajeno sí' (San Raimundo de Peñafort: *Summa Iuris* 12).

ignorantia facti, non iuris, excusat, ignorantia iuris licet a dolo excusat, ignorantia iuris nocet, nulli leges nescire licet

ignorantia in facto alieno est probabilis

ignorancia de la ley

Gral. Principio según el cual la ignorancia de la ley no excusa su cumplimiento, recogido actualmente en el artículo 6 del Código Civil .

Según la explicación de Castro, la versión original del Código Civil está vinculada a textos del derecho romano en los que se consideraba que el error de hecho era excusable porque aun el hombre más diligente puede incurrir en él; sin embargo, el error de derecho se consideraba inexcusable porque, dada la omnipresencia de los juristas en la sociedad romana y el hábito de consultarles, nadie podía decir, salvo que actuara con un absoluto descuido, que desconocía el derecho.

Después de la reforma del título preliminar del Código Civil de 1973-1974, se añadió a la cláusula del actual artículo 6 la indicación de que «el error de derecho producirá únicamente aquellos efectos que la ley determine».

El error de derecho es un vicio de consentimiento que puede invalidar la voluntad contractual (CC, art. 1266) y también puede hacer nacer situaciones protegidas por la buena

fe (CC, art. 433).

ignorantia facti proprii neminem excusat, ignorantia facti alieni excusat

ignorantia facti proprii neminem excusat, ignorantia facti alieni excusat

Gral. 'La ignorancia del hecho propio no excusa, la del ajeno sí' (San Raimundo de Peñafort: *Summa Iuris* 12).

ignorantia facti, non iuris, excusat, ignorantia iuris licet a dolo excusat, ignorantia iuris nocet, nulli leges nescire licet

non est tolerabilis ignorantia in facto proprio

Gral. 'No es admisible la ignorancia en hecho propio'. Adopta también la forma *ignorantia in facto proprio est intolerabilis* ('es inadmisibile la ignorancia en hecho propio').

Es una de las manifestaciones de la teoría de los actos propios complementaria al enunciado general venire contra factum proprium non valet ('no sirve ir contra el acto propio').

Ambas reglas en conexión conforman el principio jurídico que proscribe las conductas contradictorias respecto de otras anteriores, cuyos requisitos son:

i.- una realidad jurídica precedente;

ii.- una actuación inequívoca y concluyente; y

iii.- una conducta posterior, incompatible con esa actuación previa, imputable al mismo autor.

non exemplis, sed legibus iudicandum est

garantías constitucionales aplicables en el procedimiento administrativo sancionador

Sublema de garantías constitucionales o legales, garantía

Adm. Derechos fundamentales del artículo 24.2 de la Constitución Española propios del acusado en el proceso penal que han sido trasladados a este ámbito por el Tribunal Constitucional y el Tribunal

Europeo de Derechos Humanos en parte y en lo esencial.

En concreto, la jurisprudencia constitucional ha declarado aplicables en el procedimiento administrativo sancionador: el derecho de defensa, el derecho a ser informado de la acusación, el derecho a no autoincriminarse, el derecho a la prueba y el derecho a la presunción de inocencia.

Por su parte, la Ley 30/1992 positivizó los grandes aspectos de esta jurisprudencia y con ello reguló, aunque muy modestamente, los derechos del acusado en el procedimiento administrativo sancionador en los artículos 135 y 137.

Actualmente, la LPAC recoge tales derechos en su artículo. 53 .

LORDFA, art. 50.1 . «Partiendo del inicial reproche a la imposición de sanciones sin observar procedimiento alguno, se ha ido elaborando progresivamente una doctrina que asume la vigencia en el seno del procedimiento administrativo sancionador de un amplio abanico de garantías del art. 24 CE.

Sin ánimo de exhaustividad, se pueden citar: el derecho a la defensa, que proscribe cualquier indefensión [...]; el derecho a ser informado de la acusación, con la ineludible consecuencia de la inalterabilidad de los hechos imputados; el derecho a la presunción de inocencia, que implica que la carga de la prueba de los hechos constitutivos de la infracción recaiga sobre la Administración, con la prohibición de la utilización de pruebas obtenidas con vulneración de derechos fundamentales; el derecho a no declarar contra sí mismo; y, en fin, el derecho a utilizar los medios de prueba adecuados para la defensa, del que se deriva que vulnera el art. 24.2 CE la denegación inmotivada de medios de prueba [por todas, SSTC 7/1998; 3/1999; 14/1999; 276/2000 y 117/2002]» (STC 18/1981; STC 59/2014).

garantías constitucionales aplicables en el derecho administrativo sancionador, garantías constitucionales no aplicables en el procedimiento administrativo sancionador, procedimiento administrativo sancionador

Referenciado desde

consecuencia invalidante de los vicios del procedimiento administrativo sancionador, control judicial de la potestad sancionadora, derechos constitucionales aplicables en el procedimiento administrativo sancionador, derechos de defensa, garantía de procedimiento, garantías constitucionales aplicables a las sanciones administrativas, garantías constitucionales no aplicables en el procedimiento administrativo sancionador, procedimiento administrativo sancionador

garantías constitucionales aplicables en el derecho administrativo sancionador

garantías constitucionales o legales

Sublema de garantía

Pen. Conjunto de procedimientos, criterios, condiciones o medios establecidos por la Constitución y

otras leyes para la salvaguarda de los derechos de las personas físicas y jurídicas.

CP, arts. 530 , 531 y 534-536.

delito cometido por los funcionarios públicos contra la inviolabilidad domiciliaria y demás garantías de la intimidad, delitos cometidos por los funcionarios públicos contra la libertad individual

Sublemas

garantías constitucionales aplicables a las sanciones administrativas

garantías constitucionales aplicables en el derecho administrativo sancionador

garantías constitucionales aplicables en el procedimiento administrativo sancionador

garantías constitucionales no aplicables en el procedimiento administrativo sancionador

garantías constitucionales

garantías constitucionales aplicables a las sanciones administrativas

garantías constitucionales aplicables en el derecho administrativo sancionador

Adm. Garantías materiales del artículo 25.1 de la Constitución Española propias del derecho penal y garantías formales del art. 24.2 CE propias del proceso penal que han sido trasladadas a este ámbito por el Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en parte y en lo esencial.

«[...] los principios esenciales reflejados en el artículo 24 de la Constitución en materia de procedimiento han de ser aplicables a la actividad sancionadora de la Administración, en la medida necesaria para preservar los valores esenciales que se encuentran en la base del precepto, y la seguridad jurídica que garantiza el artículo 9 de la Constitución. No se trata, por tanto, de una aplicación literal, dadas las diferencias apuntadas, sino con el alcance que requiere la finalidad que justifica la previsión constitucional» (STC 18/1981).

, procedimiento administrativo sancionador

Rderecho administrativo sancionadoreferenciado desde

derecho administrativo sancionador, garantías constitucionales aplicables a las sanciones administrativas, garantías constitucionales aplicables en el procedimiento administrativo sancionador, garantías constitucionales no aplicables en el procedimiento administrativo sancionador

garantías constitucionales aplicables a las sanciones administrativas

garantías constitucionales aplicables en el procedimiento administrativo sancionador

derecho adquirido

Sublema de derecho

Gral. Derecho incorporado al patrimonio de un sujeto como consecuencia de la aplicación de previsiones establecidas en las leyes.

El derecho adquirido debe ser respetado por las modificaciones legislativas o, caso contrario, indemnizada la lesión que la privación posterior produce. Se aplica al derecho adquirido también la doctrina de la confianza legítima.

En relación con los derechos de los funcionarios, la jurisprudencia ha establecido que los derechos esenciales a la retribución, permisos, residencia y otros no pueden considerarse derechos adquiridos frente al legislador (STC 104/2015, de 28 de mayo de 2015, recurso de inconstitucionalidad 2063/2012, publicada en el BOE 159 de 4-VII-2015).

confianza legítima,

confianza legítima

Adm. Principio que protege la seguridad jurídica de quienes se relacionan con la Administración, considerando ilegítimos los cambios arbitrarios e injustificados de criterios por parte de esta.

De los cambios arbitrarios puede resultar la responsabilidad de la Administración y la obligación de indemnizar por los daños y perjuicios causados a los ciudadanos.

El principio, procedente del derecho comunitario europeo, ha sido recogido en nuestra legislación en el artículo 3.1 de la LRJSP. «Son elementos claves de la estructura del principio de confianza legítima los siguientes:

1.º tiene que producirse la frustración de una expectativa derivada de una situación de confianza creada por la conducta o el comportamiento de los poderes públicos.

Este comportamiento puede expresarse de muchas maneras: a través de normas o de actos, promesas, informaciones, contratos o planes administrativos de cualquier clase.

2.º el ciudadano tiene que manifestar de alguna manera que ha confiado en la situación establecida.

No basta con afirmar que de lo actuado por los poderes públicos pudo derivarse la

convicción en la estabilidad de la situación, sino que el ciudadano tiene que haber actuado en el sentido al que lógicamente le inclinaba la confianza obtenida.

Es preciso invertir en la confianza provocada, lo que se notará preferentemente si se han producido actos o manifestaciones expresas que lo confirmen.

3.º la confianza merecedora de protección tiene que delimitarse considerando, por una parte, las circunstancias de quien reclama, pero por otra, los intereses públicos. Y

4.º la protección consistirá habitualmente en el mantenimiento del statu quo, pero también puede protegerse mediante la adopción de medidas transitorias de adaptación o compensatorias» (S. Muñoz Machado: Tratado, IV, pág. 189).

principio de confianza legítima

Adm. Principio derivado del principio de seguridad jurídica según el cual la Administración pública no puede defraudar las expectativas que han creado sus normas y decisiones sustituyéndolas inesperadamente por otras de signo distinto.

El cambio de criterio es posible, pero ha de ser motivado y basado en razones objetivas.

Si, no obstante, este cambio produce lesiones a los intereses de los administrados, pueden dar lugar a la emergencia de un derecho a la indemnización. LRJSP, art. 3.1.e).

«En el conflicto que se suscita entre la legalidad de la actuación administrativa y la seguridad jurídica derivada de la misma, tiene primacía esta última por aplicación de un principio que, aunque no extraño a los que informan nuestro ordenamiento jurídico, ya ha sido recogido explícitamente por esta Sala [...], el “principio de protección de la confianza legítima” que ha de ser aplicado no tan solo cuando se produzca cualquier tipo de convicción psicológica en el particular beneficiado, sino más bien cuando se basa en signos externos producidos por la Administración lo suficientemente concluyentes para que le induzca razonablemente a confiar en la legalidad de la actuación administrativa, unido a que, dada la ponderación de los intereses en juego —interés individual e interés general— la revocación o la dejación sin efecto del acto, hace crecer en el patrimonio del beneficiario que confió razonablemente en dicha situación administrativa, unos perjuicios que no tiene por qué soportar» (STS de 19-I-1990, consolidada en las SSTs de 27-I y 1-II-1990).

derecho a dirigirse a las instituciones y organismos de la Unión Europea derecho a dirigirse a las instituciones y organismos de la Unión Europea

Eur. Derecho de cualquier persona de dirigirse por escrito en cualquiera de las lenguas oficiales de los tratados a las instituciones u órganos de la Unión Europea y recibir una respuesta por escrito.

TFUE, art. 24.4; Carta de los Derechos Fundamentales, art. 41.4.

irretroactividad de la norma administrativa sancionadora *in peius* o irretroactividad de la norma administrativa sancionadora desfavorable

irretroactividad

Adm. Garantía que forma parte del principio de legalidad administrativa sancionadora y prohíbe la aplicación retroactiva de las normas administrativas sancionadoras cuando sea en perjuicio del presunto infractor.

CE, arts. 9.3 y 25.1; CEDH, art. 7.1; LRJSP, art. 26 ; STC 8/1981.

retroactividad de la norma administrativa sancionadora favorable o retroactividad de la norma administrativa sancionadora *in bonus*

aplicación retroactiva de las normas administrativas sancionadoras

Sublema de aplicación

irretroactividad de la norma administrativa sancionadora *in peius* o irretroactividad de la norma administrativa sancionadora desfavorable, retroactividad de la norma administrativa sancionadora favorable o retroactividad de la norma administrativa sancionadora *in bonus*

consentimiento

1. *Gral.* Acción y efecto de consentir.

2. *Gral.* Manifestación de voluntad, expresa o tácita, por la que un sujeto se vincula jurídicamente.

3. *Civ.* Requisito básico para el perfeccionamiento del contrato que consiste en la manifestación de voluntad de celebrarlo y de conformidad con su objeto y causa.

CC, arts. 1254 , 1261 y 1262.

4. *Int. púb.* Expresión de la voluntad de un sujeto de derecho internacional en asumir una obligación o en eximir de su cumplimiento. Su formación irregular puede hacerlo nulo.

5. *Pen.* Eximente que se produce cuando el sujeto pasivo del delito o titular de un bien jurídico disponible, o a veces simplemente el sujeto pasivo de la acción, acepta o consiente con una serie de requisitos en que el autor lesione ese bien jurídico.

No está regulado como eximente general en el artículo 20 del Código Penal ni en otro precepto de la parte general, pero es eficaz como eximente en la mayoría de los delitos contra bienes jurídicos personales, salvo en la vida, en parte en la integridad y salud o en algún bien individual pero unido a un interés supraindividual; ello se desprende unas veces expresamente de la redacción típica y otras de la interpretación del sentido del tipo.

En los delitos contra bienes jurídicos colectivos la sociedad como tal no puede consentir, pero a veces se admite la eficacia eximente de la autorización oficial como representante de la comunidad.

El consentimiento real puede ser expreso o tácito, mientras que el presunto es distinto, pues no es consentimiento real.

Cuando el consentimiento tiene eficacia eximente, excluirá ya la tipicidad y cualquier antijuridicidad por falta de toda relevancia jurídica si impide la lesión del bien jurídico, como en el hurto, o si hay adecuación social y jurídica, como en el tratamiento médico o quirúrgico correcto con resultado positivo; fuera de esos supuestos excluirá la antijuridicidad como causa de justificación si tiene plena validez jurídica, bien porque ello lo requiera el tipo, expresamente como en el consentimiento en trasplantes, esterilización o cirugía transexual, o tácitamente según su sentido, bien porque en el supuesto concreto el consentimiento sea plenamente válido aunque el tipo no lo requiera; por último, será causa de exclusión solo de la tipicidad penal en tipos que se conforman para la exención con un consentimiento fáctico con más o menos requisitos, lo que depende del tipo correspondiente, consentimiento para el que un sector reserva el nombre de acuerdo, asentimiento o conformidad.

El consentimiento con plena validez jurídica requiere en quien consiente titularidad del bien jurídico y no una simple conexión fáctica, capacidad de comprensión y capacidad de obrar con mayoría de edad o emancipación, conocimiento completo y a veces informado como en los actos médicos, ausencia de vicios de la voluntad, a veces incluso exigiendo espontaneidad, y manifestación inequívoca, a veces incluso por escrito. En el homicidio, el consentimiento no exime, pero da lugar a un tipo privilegiado de homicidio consentido y aún más privilegiado en la eutanasia en el artículo 143, 3 y 4 .

En los delitos de lesiones, en principio según el artículo 155, el consentimiento solo rebaja la pena en uno o dos grados, y aquí se ha producido un endurecimiento no deseado, pues al hablar ese precepto de delitos excluía a las faltas, en las cuales por tanto el consentimiento podía ser eximente, pero al suprimirse en la LO 1/2015 las faltas y convertirse las lesiones leves de falta en delito leve y no haberse modificado la redacción del 155, ahora el consentimiento en una lesión leve ya no exime, sino que es solo atenuante.

La excepción, según el artículo 156, es que el consentimiento válido y sin precio o promesa exime —puede considerarse justificante— en la extracción y trasplante de órganos, esterilización y cambio de sexo.

«2. Se impondrá la pena de prisión de dos a cinco años al que coopere con actos necesarios al suicidio de una persona.

3. Será castigado con la pena de prisión de seis a diez años si la cooperación llegara hasta el punto de ejecutar la muerte.

4. El que causare o cooperare activamente con actos necesarios y directos a la muerte de otro, por la petición expresa, seria e inequívoca de este, en el caso de que la víctima sufriera una enfermedad grave que conduciría necesariamente a su muerte, o que produjera graves padecimientos permanentes y difíciles de soportar, será castigado con la pena inferior en uno o dos grados a las señaladas en los números 2 y 3 de este artículo» (CP, art. 143, 2-4).

«En los delitos de lesiones, si ha mediado el consentimiento válida, libre, espontánea y expresamente emitido del ofendido, se impondrá la pena inferior en uno o dos grados.

No será válido el consentimiento otorgado por un menor de edad o un incapaz» (CP, art. 155).

«No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el consentimiento válida, libre, consciente y expresamente emitido exime de responsabilidad penal en los supuestos de trasplante de órganos efectuado con arreglo a lo dispuesto en la ley, esterilizaciones y cirugía transexual realizadas por facultativo, salvo que el consentimiento se haya obtenido viciadamente, o mediante precio o recompensa, o el otorgante sea menor de edad o carezca absolutamente de aptitud para prestarlo, en cuyo caso no será válido el prestado por estos ni por sus representantes legales» (CP, art. 156, 1).

ignorancia de la ley

Gral. Principio según el cual la ignorancia de la ley no excusa su cumplimiento, recogido actualmente en el artículo 6 del Código Civil .

Según la explicación de Castro, la versión original del Código Civil está vinculada a textos del derecho romano en los que se consideraba que el error de hecho era excusable porque aun el hombre más diligente puede incurrir en él; sin embargo, el error de derecho se consideraba inexcusable porque, dada la omnipresencia de los juristas en la sociedad romana y el hábito de consultarles, nadie podía decir, salvo que actuara con un absoluto descuido, que desconocía el derecho.

Después de la reforma del título preliminar del Código Civil de 1973-1974, se añadió a la cláusula del actual artículo 6 la indicación de que «el error de derecho producirá únicamente aquellos efectos que la ley determine».

El error de derecho es un vicio de consentimiento que puede invalidar la voluntad contractual (CC, art. 1266) y también puede hacer nacer situaciones protegidas por la buena fe (CC, art. 433).

error de derecho,

error de hecho,

error de prohibición,

error de tipo

confessus pro iudicato habetur

Gral. 'Al confeso se le tiene por juzgado' (Paulo: Digesto 42, 2, 3).

Asume la equiparación, a los efectos de la ejecución de deudores, de los confessi de certa pecunia ('confesos de deber una cantidad determinada') y de los juzgados (iudicati), conforme a una tradición procesal cuyo origen se remonta a la Ley romana de las XII Tablas 3, 1 (siglo V a. C.).

La antigua acción de ejecución de sentencia, la legis actio per manus iniunctionem, procedía tanto por iudicatum como por confessio in iure, además de por damnatio.

De ella parece provenir este principio con tantas referencias en las fuentes: confessus pro iudicato est (Paulo: Digesto 42, 2, 1), confessus pro iudicato habetur (Paulo: Digesto 42, 2, 3), certum confessus pro iudicato erit (Ulpiano: Digesto 42, 2, 6 pr.), confessos in iure pro iudicatis haberi placet (Constitución del emperador Antonino del año 211 recogida en el Código de Justiniano 7, 59, 1), etc. La regla, tras su tránsito por varios textos legales históricos, es recibida en el hoy derogado artículo 1232 del Código Civil donde la confesión hacía prueba contra su autor e imponía la prevalencia de los hechos reconocidos por confesión sobre los demás medios probatorios, aunque la contradijeran, en coherencia con el adagio procesal «a confesión de parte prueba plena», criterio muy atenuado por la Ley de Enjuiciamiento Civil de 2001 (sustituye la prueba de «confesión» por la de «interrogatorio de las partes»).

En su artículo 316 dispone: «Si no lo contradice el resultado de las demás pruebas, en la sentencia se considerarán ciertos los hechos que una parte haya reconocido como tales si en ellos intervino personalmente y su fijación como ciertos le es enteramente perjudicial».

En sentido distinto se pronuncia la Ley de Enjuiciamiento Criminal (ajena por completo a esta regla) en su artículo 406: «La confesión del procesado no dispensará al juez de instrucción de practicar todas las diligencias necesarias a fin de adquirir el convencimiento de la verdad de la confesión y de la existencia del delito».

La jurisprudencia penal sostiene sobre los efectos perjudiciales de la confesión: «lo esencial según reiteradísima doctrina es que la confesión sea libre y no provocada con medios que atenten a la libertad personal y a la espontaneidad.

Si los más elementales principios jurídicos nos dicen que es nula una declaración arrancada por la intimidación, si se rechaza de plano que el inquisitus se convierta en confessus por medios que incluso pudieran ser constitutivos de delito, concluiremos con toda lógica que no solo la confesión antes analizada no reúne garantías sino que es nula de pleno derecho» (STS, 5.ª, n.º 18, 12-XII-1988).

legalización de los principios generales

Adm. Proceso legislativo de incorporación a normas de principios elaborados por la jurisprudencia o

formados por la doctrina, pero que no habían tenido antes un reflejo en la legislación.

Por ejemplo, «Principios de la potestad sancionadora» sistematizados en el capítulo I del título IX de la LRJPAC: legalidad, irretroactividad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad y prescripción.

La reforma de 1999 de la ley 30/1992 incorporó el principio de confianza legítima al artículo 3.2, actualmente recogido en el artículo 3.1.e) de la LRJSP.

confianza legítima,

irretroactividad,

irretroactividad

1. *Gral.* Principio establecido en la Constitución y en otras normas del ordenamiento jurídico que prohíbe la aplicación de los efectos de las normas a situaciones o hechos surgidos o acontecidos antes de su entrada en vigor, especialmente si son restrictivas de derechos individuales, no favorables o de carácter sancionador.

«Las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieran lo contrario» (CC, art. 2.3); CE, art. 9.3 , que garantiza «la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de los derechos individuales», y art. 25.1, que establece que «nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa según la legislación vigente en aquel momento».

retroactividad

2. *Can.* Propiedad de las leyes canónicas, a tenor de lo previsto en el *Codex Iuris Canonici*, c. 9: «Las leyes son para los hechos futuros, no para los pasados, a no ser que en ellas se disponga algo expresamente para ellos». Solo excepcionalmente se pueden retrotraer los efectos de la ley a hechos pasados, cuando así se indique expresamente.

En las Decretales (VI, 3.23.3) se preveían algunos supuestos de retroactividad: la retroactividad de una ley declarativa que declaraba como inexistentes un acto jurídico realizado sin las condiciones esenciales para su verdadera constitución (p. ej., prescripciones de mala fe o bienes adquiridos de modo ilegítimo).

El derecho vigente permite la retroactividad favorable en el ámbito penal.

«§ 1. Si la ley cambia después de haberse cometido un delito, se ha de aplicar la ley más favorable para el reo.

§ 2. Si una ley posterior abroga otra anterior o, al menos, suprime la pena, esta cesa inmediatamente» (CIC, 1313).

La irretroactividad se aplica además de a la ley, a los actos administrativos, a tenor del CIC, c. 38.

irretroactividad de la jurisprudencia

irretroactividad de la ley penal

irretroactividad de la ley penal desfavorable

irretroactividad de la norma administrativa sancionadora *in peius* o irretroactividad de la norma administrativa sancionadora desfavorable

irretroactividad de los tratados

irresponsabilidad de los legisladores

irretroactividad de la jurisprudencia

legalidad,

principio de legalidad administrativa sancionadora

Adm. Garantía material o sustantiva del derecho administrativo sancionador que está consagrada en el artículo 25.1 de la Constitución Española y comprende tres garantías diferentes: la reserva de ley, el principio de tipicidad y la irretroactividad de las normas administrativas sancionadoras *in peius* o desfavorables.

CE, art. 25.1 . «El derecho a la legalidad sancionadora comprende una doble garantía. La primera, de orden material y alcance absoluto, tanto por lo que se refiere al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, refleja la especial trascendencia del principio de seguridad en dichos ámbitos limitativos de la libertad individual y se traduce en la imperiosa exigencia de predeterminación normativa de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes.


La segunda, de carácter formal, se refiere al rango necesario de las normas tipificadoras de aquellas conductas y reguladoras de estas sanciones, por cuanto, como este Tribunal ha señalado reiteradamente, el término “legislación vigente” contenido en dicho art. 25.1 es expresivo de una reserva de Ley en materia sancionadora» (STC 10/2015).

irretroactividad de la norma administrativa sancionadora *in peius* o irretroactividad de la norma administrativa sancionadora desfavorable, reserva de ley, tipicidad

reserva de ley


1. *Adm.* Atribución a normas con rango de ley de la regulación de determinadas materias

tradicionalmente vinculadas a la propiedad o a la libertad, y que en la actualidad se extiende a cualquier decisión que afecte esencialmente al interés general.

El artículo 53.1 CE  prescribe que solo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, pueden regularse los derechos fundamentales. «La disposición de la reserva de ley en la Constitución española permite afirmar que su establecimiento no se corresponde exclusivamente con la protección de la libertad y la propiedad del ciudadano, sino también con la idea de que el Parlamento debe pronunciarse, habida cuenta de su posición democrática y representativa, sobre las decisiones que afectan esencialmente al interés de la colectividad.

Este tránsito, desde la doctrina de la reserva apoyada en la libertad y la propiedad, hasta su fundamentación en el criterio de la esencialidad, es, en definitiva, el mismo que se observa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional federal alemán a partir de los años 70» (Muñoz Machado, Santiago: Tratado III, 140).

2. Adm. Garantía de carácter formal que forma parte del principio de legalidad administrativa sancionadora y entraña la exigencia de que la conducta constitutiva de infracción administrativa, la sanción aplicable, la relación entre ambas y el sujeto responsable estén previstos en una ley en sentido estricto o norma con rango de ley.

La reserva de ley en el derecho administrativo sancionador no es absoluta como en el derecho penal, sino relativa o flexible, lo que implica que se admita la colaboración del reglamento en la tipificación de las infracciones y la determinación de las sanciones siempre que se cumplan ciertos requisitos. Ley 40/2015, art. 27.1 y 2.  «Solo constituyen infracciones administrativas las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones por una Ley [...]. Únicamente por la comisión de infracciones administrativas podrán imponerse sanciones que, en todo caso, estarán delimitadas por la Ley» (SSTC 42/1987, 77/1983, 162/2008 y 10/2015).

principio de legalidad administrativa sancionadora, reserva de ley y colaboración del reglamento

Referenciado desde

ley formal, ley orgánica, principio de legalidad administrativa sancionadora, principio de reserva legal, reserva de ley y relaciones de sujeción especial, reserva normativa, texto articulado, texto refundido

Sublemas

[reserva absoluta de ley](#)

[reserva de ley flexible](#)

[reserva de ley rígida](#)

[reserva de ley tributaria](#)

[reserva de ley y colaboración del reglamento](#)

[reserva de ley y normas deontológicas de los colegios profesionales](#)

reserva de ley y ordenanzas locales
reserva de ley y relaciones de sujeción especial
reserva formal de ley
reserva material de ley
reserva relativa de ley

principio *ne bis in idem* en el Convenio Europeo de Derechos Humanos

principio *ne bis in idem* en el Convenio Europeo de Derechos Humanos

Sublema de principio de legalidad, principio

Int. púb., Pen. y Proc. Principio conforme al cual nadie podrá ser inculcado o sancionado penalmente por un órgano jurisdiccional del mismo Estado, por una infracción de la que ya hubiere sido anteriormente absuelto o condenado en virtud de sentencia definitiva conforme a la ley y al procedimiento penal de ese Estado.

Protocolo número 7 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, art. 4.

Referenciado desde

Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (CEDH)

principio de legalidad penal en el Convenio Europeo de Derechos Humanos

principio de legalidad administrativa sancionadora

principio de legalidad de la Administración

prescripción,

proporcionalidad,

responsabilidad

principio de legalidad penal en el Convenio Europeo de Derechos Humanos

Sublema de principio de legalidad, principio

Int. púb. Principio del Convenio Europeo de Derechos Humanos que constituye un estándar mínimo respecto del entendimiento tradicional del principio en el derecho constitucional, pues no garantiza una reserva absoluta de ley formal, dada la existencia de países de derecho común, sino las

exigencias de previsibilidad y certeza de los tipos penales y la irretroactividad de las normas penales desfavorables.

legalización de libros contables

legalizar

Este procedimiento sancionador consta de una serie de principios generales o informadores de la potestad sancionadora, y principios específicos.

Estos principios han de ser respetados en su totalidad para poder iniciar un procedimiento sancionador administrativo.

Principios generales

Los principios generales derivados del Derecho Penal se aplican, en este procedimiento, en el Derecho Administrativo. Los más importantes son:

Principios de legalidad y tipicidad: Estos principios exigen que las infracciones, para ser sancionadas, deben estar debidamente tipificadas.

Principio de irretroactividad: Se aplica cuando las disposiciones sancionadoras sean desfavorables para el administrado.

Principio de proporcionalidad: Las infracciones deben clasificarse en leves, graves y muy graves. Además, también hay que tener en cuenta los atenuantes y agravantes.


Principio de responsabilidad: Al igual que en el Derecho Penal, las personas jurídicas también se reconocen como responsables de infracciones administrativas.

Principio de prescripción: La prescripción se detiene cuando el responsable conoce que se ha iniciado este proceso, y se reanuda cuando se paraliza durante un mes por la Administración.

Principio non bis in ídem: Este principio resume que una persona no puede ser castigada dos veces por el mismo hecho, y que siempre prevalece el proceso penal.

presunciones

Proc. Sistema o mecanismo para la fijación de los hechos que, sin constituir propiamente un medio de prueba, está integrado por operaciones intelectuales, autorizadas por la norma o practicadas de acuerdo con el recto sentido de una persona con experiencia, que permiten tener como cierto un hecho (hecho presunto) a partir de la determinación formal como cierto de otro hecho (indicio o base).

LEC, arts. 385  y 386. «La sentencia de esta Sala de 14-V-2010 resume la doctrina acerca del concepto de presunción y dice: Se ha dicho que las presunciones son operaciones intelectuales que consisten en tener como cierto un hecho, denominado hecho presunto, a partir de la fijación formal de otro hecho denominado hecho base, que debe haber sido probado. Como afirma la sentencia de 23-II-2010, “la elaboración de las presunciones judiciales forma parte del procedimiento de valoración de la prueba y del conjunto de operaciones de carácter epistemológico y jurídico-institucional que deben llevarse a cabo para fijar los hechos en los que debe fundarse la decisión [...]”, de modo que, como afirma la sentencia de 6-XI-2009, las presunciones judiciales admitidas como medio de prueba en el art. 386 LEC deducen “a partir de un hecho admitido o probado, la certeza de otro hecho

siempre que entre el primero y el segundo exista un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano” y añade dicha sentencia que “solo cuando sentada la realidad del hecho-base, el tribunal se aparta de tales reglas para llegar a conclusiones ilógicas en su proceso deductivo, puede entenderse que se ha vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) [...]”. Por tanto, a pesar de que la valoración de la prueba corresponde al juzgador de instancia, esta Sala ha admitido la revisión en casación de las reglas del criterio humano recogidas antes en el art. 1253 CC (STS 29-IX-2006), o del art. 386 LEC, en cuyo caso, según la sentencia de 16-III-2010, con cita de otras sentencias “[...], lo que se somete al control casacional es, en definitiva, la sumisión a la lógica de la operación deductiva, quedando reservada a la instancia la opción discrecional entre los diversos resultados posibles” (asimismo, la STS de 28-VI-2002)» (STS, 1.ª, 15-XII-2010, rec. 1118/2007).

El profesor Manuel Gago solicita que se admita como prueba el informe que presenta en este apartado, con el fin de colaborar con el procedimiento administrativo, sin tener el deber jurídico de aportarlo. El informe se basa en la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en España, que regula el funcionamiento de los órganos colegiados y los plazos en los procedimientos administrativos. El informe expone los siguientes fundamentos jurídicos:

- Según el artículo 16 de la Ley 39/2015, las reuniones de los órganos colegiados se deben convocar por el presidente o presidenta del órgano con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos de urgencia justificados, y se debe enviar el orden del día a los miembros, no pudiendo deliberar o acordar sobre asuntos que no estén incluidos en el mismo. Esta norma se desarrolla en el artículo 17, que establece el procedimiento para la declaración de urgencia y la inclusión de asuntos en el orden del día.

- Según el artículo 30 de la Ley 39/2015, los plazos expresados en días se deben contar a partir del día siguiente al de la notificación o publicación del acto, o desde el día siguiente al que se produzca la estimación o desestimación por silencio administrativo. Esta norma se complementa con el artículo 31, que regula las formas y efectos de la notificación y publicación de los actos administrativos.

El informe denuncia que en este asunto se han cometido varias irregularidades que vulneran la ley, tales como:

- No se ha respetado el inicio del plazo para presentar alegaciones o recursos, ya que se ha contado desde el mismo día de la notificación o publicación del acto. Esto supone una infracción del artículo 30.1 de la Ley 39/2015 y una lesión del derecho a la defensa de los interesados.

- No se ha enviado el orden del día a los miembros del órgano colegiado con la debida antelación, ni se ha justificado la urgencia de la convocatoria. Esto supone una

infracción del artículo 16.1 y 16.2 de la Ley 39/2015 y una vulneración del principio de transparencia y participación.

- Se han deliberado y acordado asuntos que no estaban incluidos en el orden del día, sin contar con la presencia de todos los miembros ni con el voto favorable de la mayoría. Esto supone una infracción del artículo 16.2 y 17.3 de la Ley 39/2015 y una vulneración del principio de legalidad y seguridad jurídica.

- Se ha incurrido en caducidad de algunos actos administrativos, al no haberse dictado o notificado en el plazo legalmente establecido. Esto supone una infracción del artículo 21 y siguientes de la Ley 39/2015 y una lesión del derecho a obtener una resolución expresa.

El informe concluye que estas irregularidades suponen una vulneración del principio de legalidad y del derecho a la tutela efectiva de los interesados, y solicita que se declaren nulos de pleno derecho los actos impugnados, conforme al artículo 47 de la Ley 39/2015.

El profesor Manuel Gago solicita que se admita como prueba el informe que presenta en este apartado, con el fin de colaborar con el procedimiento administrativo, sin tener el deber jurídico de aportarlo. El informe se basa en la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en España, que regula el funcionamiento de los órganos colegiados y los plazos en los procedimientos administrativos. El informe expone los siguientes fundamentos jurídicos:

- Según el artículo 16 de la Ley 39/2015, las reuniones de los órganos colegiados se deben convocar por el presidente o presidenta del órgano con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos de urgencia justificados, y se debe enviar el orden del día a los miembros, no pudiendo deliberar o acordar sobre asuntos que no estén incluidos en el mismo. Esta norma se desarrolla en el artículo 17, que establece el procedimiento para la declaración de urgencia y la inclusión de asuntos en el orden del día.

- Según el artículo 30 de la Ley 39/2015, los plazos expresados en días se deben contar a partir del día siguiente al de la notificación o publicación del acto, o desde el día siguiente al que se produzca la estimación o desestimación por silencio administrativo. Esta norma se complementa con el artículo 31, que regula las formas y efectos de la notificación y publicación de los actos administrativos.

El informe denuncia que en este asunto se han cometido varias irregularidades que vulneran la ley, tales como:

- No se ha respetado el inicio del plazo para presentar alegaciones o recursos, ya que se ha contado desde el mismo día de la notificación o publicación del acto. Esto supone una infracción del artículo 30.1 de la Ley 39/2015 y una lesión del derecho a la defensa de los interesados.

- No se ha enviado el orden del día a los miembros del órgano colegiado con la debida antelación, ni se ha justificado la urgencia de la convocatoria. Esto supone una infracción del artículo 16.1 y 16.2 de la Ley 39/2015 y una vulneración del principio de transparencia y participación.

- Se han deliberado y acordado asuntos que no estaban incluidos en el orden del día, sin contar con la presencia de todos los miembros ni con el voto favorable de la mayoría. Esto supone una infracción del artículo 16.2 y 17.3 de la Ley 39/2015 y una vulneración del principio de legalidad y seguridad jurídica.

- Se ha incurrido en caducidad de algunos actos administrativos, al no haberse dictado o notificado en el plazo legalmente establecido. Esto supone una infracción del artículo 21 y siguientes de la Ley 39/2015 y una lesión del derecho a obtener una resolución expresa.

El informe concluye que estas irregularidades suponen una vulneración del principio de legalidad y del derecho a la tutela efectiva de los interesados, y solicita que se declaren nulos de pleno derecho los actos impugnados, conforme al artículo 47 de la Ley 39/2015.