

TÍTOL X **Règim disciplinari**

CAPÍTOL I **Disposicions generals**

Article 132. Responsabilitat disciplinària

1. L'incompliment dels deures i obligacions propis del **personal** empleat públic, tipificat com falta en aquesta llei o en els convenis col·lectius d'aplicació, donarà lloc, prèvia resolució del pertinent expedient disciplinari, a la imposició de la sanció que corresponga, amb independència de les responsabilitats civils i penals que els fets puguen donar lloc.

2. Incorre en responsabilitat disciplinària el personal que, en l'exercici de les seues funcions, realitze un fet tipificat com falta, induïska directament a un altre a la seua realització o encobrisca les faltes consumades molt greus o greus quan, en aquest últim cas, es derive dany greu per a l'Administració.

Article 133. Principis de la potestat disciplinària

1. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els següents principis:

- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, a través de la predeterminació normativa o, en el cas del personal laboral, dels convenis col·lectius.
- b) Principi de irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat d'aquelles que siguen favorables al presumpte infractor.
- c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seua aplicació.
- d) Principi de culpabilitat.
- e) Principi de presumpció d'innocència.

2. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulte l'existència d'indicis fundats de criminalitat, se suspendrà la seua tramitació posant-lo en coneixement del Ministeri Fiscal.

Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen a l'Administració.

TITULO X **Régimen disciplinario**

CAPÍTULO I **Disposiciones generales**

Artículo 132. Responsabilidad disciplinaria

1. El incumplimiento de los deberes y obligaciones propios del **personal** empleado público, tipificado como falta en esta ley o en los convenios colectivos de aplicación, dará lugar, previa resolución del pertinente expediente disciplinario, a la imposición de la sanción que corresponda, con independencia de las responsabilidades civiles y penales a que los hechos puedan dar lugar.

2. Incorre en responsabilidad disciplinaria el personal que, en el ejercicio de sus funciones, realice un hecho tipificado como falta, induzca directamente a otro a su realización o encubra las faltas consumadas muy graves o graves cuando, en este último caso, se derive daño grave para la Administración.

Artículo 133. Principios de la potestad disciplinaria

1. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de aquellas que sean favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

2. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

CAPÍTOL II

Infraccions i sancions disciplinàries

Article 134. Classificació de les faltes

Les faltes disciplinàries es classifiquen en:

- a) Molt greus.
- b) Greus.
- c) Lleus.

Article 135. Faltes molt greus

1. Es consideraran faltes disciplinàries molt greus comeses pel **personal** funcionari públic les següents:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixença o veïnatge, sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, així com l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- d) L'abandó del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades, **sempre que aquesta circumstància revista notòria gravetat.**
- e) L'emissió d'informes i l'adopció de resolucions o acords manifestament il·legals que causen perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- f) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació que tinguen o hagen tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- g) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per Llei o classificats com a tals, que siga causa de la seua publicació o que provoqe la seua difusió o coneixement indegut.
- h) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o d'aquelles que hagueren estat encomanades.
- i) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per a influir en processos

CAPÍTULO II

Infracciones y sanciones disciplinarias

Artículo 134. Clasificación de las faltas

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) Muy graves.
- b) Graves.
- c) Leves.

Artículo 135. Faltas muy graves

1. Se considerarán faltas disciplinarias muy graves cometidas por el **personal** funcionario público las siguientes:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- d) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas, **siempre que esta circunstancia revista notoria gravedad.**
- e) La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- f) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- g) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoqe su difusión o conocimiento indebido.
- h) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de aquellas que hubieran sido encomendadas.
- i) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos

electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

j) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'**una superiora o** un superior, llevat que constituïsquen infracció manifesta de l'Ordenament jurídic.

k) La prevalença de la condició de **personal** empleat públic per a obtenir un benefici indegut per a si o per a un altre.

l) La obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

m) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga o l'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en aquesta situació.

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això done lloc a una situació d'incompatibilitat.

o) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.

p) L'assetjament laboral.

q) L'excés arbitrari en l'ús de l'autoritat que cause perjudici al servei o al personal que d'ell depèn.

r) L'agressió greu a qualsevol persona amb la qual es relacione en l'exercici de les funcions.

s) El consum d'alcohol, de substàncies estupefaents o psicotròpicas que afecte al funcionament del servei o pose en perill a les persones amb les quals es relaciona per raó del servei.

t) Causar intencionalment danys al patrimoni de la Generalitat, o al d'altres Administracions Públiques, sancionant-se de la mateixa forma els causats per negligència quan, atenent a la seua entitat, puguen ser qualificats com molt greus.

u) Intervenir en un procediment administratiu quan es done alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades i que resulte decisiu per a l'adopció d'una resolució manifestament il·legal.

v) La realització, dins de la jornada laboral, de manera reiterada o amb ànim de lucre, d'un altre tipus d'activitats personals o professionals.

2. Les infraccions previstes de la lletra a) fins a l'o), inclusivament, de l'apartat anterior, regiran igualment per al personal laboral, sense perjudici

electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

j) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de **una superiora o** un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

k) La prevalencia de la condición de **personal** empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

l) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en dicha situación.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

p) El acoso laboral.

q) El exceso arbitrario en el uso de la autoridad que cause perjuicio al servicio o al personal que de él depende.

r) La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.

s) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotròpicas que afecte al funcionamiento del servicio o ponga en peligro a las personas con las que se relaciona por razón del servicio.

t) Causar intencionalment daños al patrimonio de la Generalitat, o al de otras Administraciones Públicas, sancionándose de la misma forma los causados por negligencia cuando, atendiendo a su entidad, puedan ser calificados como muy graves.

u) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas y que resulte decisivo para la adopción de una resolución manifiestamente ilegal.

v) La realización, dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro, de otro tipo de actividades personales o profesionales.

2. Las infracciones previstas de la letra a) hasta la o), inclusive, del apartado anterior, regirán igualmente para el personal laboral, sin perjuicio

que en els convenis col·lectius es preveja l'aplicació de la resta de les establertes.

Article 136. Faltes greus

1. Es consideraran faltes greus cometes per **les funcionàries** o els funcionaris públics les següents:

- a) La falta d'obediència deguda als superiors **o les superiors** i autoritats.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) Les conductes constitutives de delictes dolents relacionades amb el servei i/o que causen dany a l'Administració o a **la ciutadania**.
- d) La tolerància dels superiors **o les superiors** respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats **o subordinades**.
- e) La greu desconsideració amb **les persones empleades públiques** o amb els ciutadans **o les ciutadanes** amb els quals es relacione en l'exercici de les seues funcions.
- f) Causar danys greus en els locals, material o documents dels serveis.
- g) Intervenir en un procediment administratiu quan es done alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades.
- h) L'emissió d'informes i l'adopció de resolucions o acords manifestament il·legals quan causen perjudici a l'Administració o als ciutadans o ciutadanes i no constitueixen falta molt greu.
- i) La falta injustificada de rendiment que afecte al normal funcionament dels serveis i no constitueixca falta molt greu.
- j) No guardar el degut sigil respecte als assumptes que es coneixen per raó del càrrec o funció, **quan causen perjudici a l'Administració o s'utilitzen en profit propi, i sempre que mantenir-lo no supose tolerància amb la comissió de faltes**.
- k) L'incompliment de les normes en matèria d'incompatibilitats, quan no supose manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- l) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat supose un mínim de deu hores al mes.
- m) La greu perturbació del servei, que impedisca el normal funcionament d'aquest.
- n) La realització de conductes que afecten de

de que en los convenios colectivos se prevea la aplicación del resto de las establecidas.

Artículo 136. Faltas graves

1. Se considerarán faltas graves cometidas por **las funcionarias** o los funcionarios públicos las siguientes:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores **o las superiores** y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio y/o que causen daño a la Administración o a **la ciudadanía**.
- d) La tolerancia de los superiores **o las superiores** respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados **o subordinadas**.
- e) La grave desconsideración con **las personas empleadas públicas** o con los ciudadanos **o las ciudadanas** con los que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos o ciudadanas y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función, **cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio, y siempre que mantenerlo no suponga tolerancia con la comisión de faltas**.
- k) El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La grave perturbación del servicio, que impida el normal funcionamiento de éste.
- n) La realización de conductas que afecten de

~~manera greu a la imatge de l'Administració.~~

ñ) **o)** Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

p) Emprar o autoritzar per a usos particulars mitjans o recursos de caràcter oficial o facilitar-los a tercers, llevat que per la seua escassa entitat constituïska falta lleu.

2. Els convenis col·lectius tipificaran les faltes disciplinàries greus del personal laboral atenent a les següents circumstàncies:

a) El grau que s'haja vulnerat la legalitat.

b) La gravetat dels danys causats a l'interès públic, patrimoni o béns de l'Administració o dels ciutadans o les ciutadanes.

c) El descrèdit per a la imatge pública de l'Administració.

Article 137. Faltes lleus

1. Es consideraran faltes lleus comeses pel **personal** funcionari públic les següents:

a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no supose falta greu.

b) La falta d'assistència injustificada d'un dia.

c) La incorrecció amb el **personal** empleat públic o **amb les ciutadanes** o els ciutadans amb els quals es relacione en l'exercici de les seues funcions.

d) La negligència o negligència en l'exercici de les seues funcions.

e) L'incompliment dels deures i obligacions de **la funcionària** o el funcionari, sempre que no hagen ser qualificats com falta molt greu o greu.

2. Les faltes lleus comeses pel personal laboral seran les establides en el conveni col·lectiu d'aplicació atenent a les mateixes circumstàncies que per a la tipificació de les faltes greus.

Article 138. Sancions

Per raó de les faltes comeses pel personal funcionari i laboral podran imposar-se les següents sancions:

a) Separació del servei de **les funcionàries** o els funcionaris de carrera o revocació del nomenament de **les funcionàries** o els funcionaris interins, **que solament podrà**

~~manera grave a la imagen de la Administración.~~

ñ) **o)** Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

p) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.

2. Los convenios colectivos tipificarán las faltas disciplinarias graves del personal laboral atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos o las ciudadanas.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Artículo 137. Faltas leves

1. Se considerarán faltas leves cometidas por el **personal** funcionario público las siguientes:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el **personal** empleado público o **con las ciudadanas** o los ciudadanos con los que se relacione en el ejercicio de sus funciones.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones de **la funcionaria** o el funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Las faltas leves cometidas por el personal laboral serán las establecidas en el convenio colectivo de aplicación atendiendo a las mismas circunstancias que para la tipificación de las faltas graves.

Artículo 138. Sanciones

Por razón de las faltas cometidas por el personal funcionario y laboral podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de **las funcionarias** o los funcionarios de carrera o revocación del nombramiento de **las funcionarias** o los funcionarios interinos, **que solo podrá**

sancionar la comissió de faltes molt greus.

- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que solament podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les quals ocupaven. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan siga declarat improcedent l'acomiadament.
- c) Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de sis anys.
- d) Trasllet forçós, amb o sense canvi de localitat de residència.
- e) Demèrit, que consistirà en la penalització a l'efecte de promoció professional.
- f) Amonestació.

g) Obligació de realitzar cursos de formació sobre ètica pública.

Article 139. Relació entre les faltes i les sancions

1. D'acord amb la gravetat de les faltes comeses **pel personal** funcionari públic poden imposar-se les següents sancions:

a) Per faltes molt greus:

- 1º. La separació del servei o la revocació del nomenament del personal funcionari interí.
- 2º. La suspensió de funcions i retribucions per un període d'entre tres i sis anys.
- 3º. El trasllat forçós amb canvi de localitat de residència per un període d'entre un i tres anys, que impedirà obtenir destinació per cap procediment en la localitat des de la qual van ser traslladats.
- 4º. El demèrit, que podrà consistir en **una de les següents mesures**:

- i) La pèrdua d'entre dos i tres graus en el sistema de carrera horitzontal
- ii) La impossibilitat de participar en procediments de provisió de llocs o de promoció interna, per un període d'entre quatre i dos anys

iii) La prohibició d'ocupar llocs de prefectura, per un període d'entre quatre i dos anys

iv) La privació del dret a ser avaluat als efectes previstos en aquesta llei, per un període d'entre quatre i dos anys.

b) Per faltes greus:

- 1º. La suspensió de funcions i retribucions, per un període de fins a 3 anys.

sancionar la comisión de faltas muy graves.

- b) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido.
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de promoción profesional.
- f) Apercibimiento.

g) Obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

Artículo 139. Relación entre las faltas y las sanciones

1. De acuerdo con la gravedad de las faltas cometidas por **el personal** funcionario público pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas muy graves:

- 1º. La separación del servicio o la revocación del nombramiento del personal funcionario interino.
- 2º. La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.
- 3º. El traslado forzoso con cambio de localidad de residencia por un periodo de entre uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.
- 4º. El demérito, que podrá consistir en **una de las siguientes medidas**:

- i) La pérdida de entre dos y tres grados en el sistema de carrera horizontal
- ii) La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre cuatro y dos años

iii) La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre cuatro y dos años

iv) La privación del derecho a ser evaluado a los efectos previstos en esta ley, por un periodo de entre cuatro y dos años.

b) Por faltas graves:

- 1º. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 3 años.

2º. El trasllat forçós amb canvi de localitat de residència per un període de fins a un any.

3º. El trasllat forçós sense canvi de residència

4º. El demèrit, que podrà consistir en **una de les següents mesures:**

i) La pèrdua d'un grau en el sistema de carrera horitzontal.

ii) La impossibilitat de participar en procediments de provisió de llocs o de promoció interna, per un període de fins a dos anys.

iii) La prohibició d'ocupar llocs de prefectura, per un període de fins a dos anys.

iv) La privació del dret a ser avaluat als efectes previstos en aquesta llei, per un període de fins a dos anys.

c) Per faltes lleus:

~~1º. La suspensió de funcions i retribucions, per un període de fins a 15 dies.~~

~~2º. 1r L'amonestació.~~

2n L'obligació de realitzar cursos de formació sobre ètica pública.

2. Es podrà establir l'obligació de realitzar cursos de formació sobre ètica pública de forma complementària a la sanció principal imposada per falta molt greu o greu.

3. En el cas del personal laboral, els convenis col·lectius determinaran l'abast de cada sanció atenent al grau d'intencionalitat, negligència o negligència que es revele en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Article 140. Prescripció de les infraccions i de les sancions

1. Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos. El termini de prescripció començarà a contar-se des que la falta s'haguera comès o des del cessament de la seua comissió quan es tracte de faltes continuades.

2. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any. El termini de prescripció començarà a contar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

3. Les sancions disciplinàries s'anotaran en el

2º. El traslado forzoso con cambio de localidad de residencia por un periodo de hasta un año.

3º. El traslado forzoso sin cambio de residencia

4º. El demérito, que podrà consistir en **una de las siguientes medidas:**

i) La pérdida de un grado en el sistema de carrera horizontal.

ii) La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.

iii) La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.

iv) La privación del derecho a ser evaluado a los efectos previstos en esta ley, por un periodo de hasta dos años.

c) Por faltas leves:

~~1º. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 15 días.~~

~~2º. 1º El apercibimiento.~~

2º La obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

2. Se podrá establecer la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública de forma complementaria a la sanción principal impuesta por falta muy grave o grave.

3. En el caso del personal laboral, los convenios colectivos determinarán el alcance de cada sanción atendiendo al grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 140. Prescripción de las infracciones y de las sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

3. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el

Registre de Personal amb indicació de les faltes que les van motivar. La cancel·lació d'aquestes anotacions, excepte les previstes en les lletra a) i b) del nombre 1 de l'article 138, es produirà d'ofici una vegada transcorreguts els períodes equivalents als de prescripció de les sancions i sempre que durant el mateix no s'haguera imposat nova sanció. En cap cas les sancions cancel·lades, o que hageren pogut ser-lo, seran computades a l'efecte de reincidència.

CAPÍTOL III **Procediment disciplinari**

Article 141. Procediment disciplinari

1. Reglamentàriament es determinarà el procediment disciplinari per a la imposició de sancions per la comissió de faltes molt greus o greus, garantint, en tot cas, la separació entre la fase instructora i sancionadora així com els principis de legalitat, irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i retroactivitat de les favorables **a la presumpta infractora** o al presumpte infractor, celeritat i economia processal, tipicitat, contradicció, audiència, culpabilitat, presumpció d'innocència i proporcionalitat. La durada màxima del procediment és de dotze mesos.

2. L'exigència de responsabilitat per faltes lleus es portarà a terme per un procediment **escrit** sumari amb audiència a **la persona interessada**.

Article 142. Mesures provisionals

Durant la substanciació del procediment i amb la finalitat d'assegurar l'eficàcia de la resolució que poguera recaure, l'òrgan competent podrà adoptar motivadament aquelles mesures provisionals previstes en la norma que regule el procediment sancionador, incloent la suspensió provisional de funcions en els termes establits en l'article 129.

Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones, salvo las previstas en las letra a) y b) del número 1 del artículo 138, se producirá de oficio una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

CAPITULO III **Procedimiento disciplinario**

Artículo 141. Procedimiento disciplinario

1. Reglamentariamente se determinará el procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves, garantizando, en todo caso, la separación entre la fase instructora y sancionadora así como los principios de legalidad, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y retroactividad de las favorables **a la presunta infractora** o al presunto infractor, celeridad y economía procesal, tipicidad, contradicción, audiencia, culpabilidad, presunción de inocencia y proporcionalidad. La duración máxima del procedimiento es de doce meses.

2. La exigencia de responsabilidad por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento **escrito** sumario con audiencia a **la persona interesada**.

Artículo 142. Medidas provisionales

Durante la substanciación del procedimiento y con el fin de asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, el órgano competente podrá adoptar motivadamente aquellas medidas provisionales previstes en la norma que regule el procedimiento sancionador, incluyendo la suspensión provisional de funciones en los términos establecidos en el artículo 129.