

**ASUNTO: Informe solicitado por el Ayuntamiento de xxx sobre "POSIBLE REHABILITACIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO CONDENADO A PENA DE INHABILITACIÓN ABSOLUTA O ESPECIAL."**

**192/18**

**E**

**\*\*\*\*\***

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de xxx, se emite el presente

## **INFORME**

### **I. HECHOS/ ANTECEDENTES**

Mediante escrito el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de xxx solicita informe en relación con el asunto

"Emisión de Informe Jurídico sobre la posible rehabilitación de empleado público condenado a la pena de inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargo público una vez cumplida la condena  
Acompaña Sentencia Juzgado. De lo Penal n.º x Badajoz: xxx"

### **II. LEGISLACIÓN APLICABLE**

- Constitución Española (CE)

### **III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

El Ayuntamiento, por aplicación del principio non bis in idem, no puede realizar actuaciones ni abrir a los trabajadores implicados un expediente disciplinario ni sancionar por los mismos hechos que han

---

derivado en una condena judicial en el ámbito penal, lo que significa que no es prudente ni consecuente realizar actuaciones de rescisión de sus contratos por ese mismo hecho, debiendo pues mantener la relación laboral de dichos trabajadores, acatando lo que la condena penal establece respecto de esa relación laboral, y es que durante tres meses no podrán ejecutar, bajo ningún concepto, cualquier materia relativa a la seguridad y salud laboral.

En términos generales, el principio *non bis in idem* consiste en la prohibición de que un mismo hecho resulte sancionado más de una vez; es decir, supone que no se imponga duplicidad de sanciones en los casos en que se desprenda identidad de sujeto, hecho y fundamento sin que haya una supremacía especial, como por ejemplo que se sancione a una persona dos veces por los mismo hechos en la jurisdicción administrativa y la penal.

La Constitución -CE- no recogió el principio *non bis in idem*, pero la doctrina ha defendido su vigencia por entender que la formulación de la doble sanción está implícita en el propio principio de legalidad del art. 25 CE, que vetaría una tipificación simultánea de iguales conductas con los diferentes efectos sancionadores (García de Enterría), o también implícito en el principio de exigencia de racionalidad e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos contenido en la norma del art. 9.3 CE.

La propia doctrina constitucional ha ido matizando la aplicación del principio *non bis in idem* en las relaciones de sujeción especial (entre otras, Sentencia de 7 de julio de 2005), señalando que la simple existencia de la relación de sujeción especial no basta, por sí misma, para justificar la dualidad de sanciones porque, para que ésta sea admisible es necesario, además, que la normativa que la impone pueda justificarse porque contempla los mismos hechos desde la perspectiva de un interés jurídicamente protegido que no es el mismo que aquel que la primera sanción intenta salvaguardar (diferente fundamento).

De apreciarse esta triple identidad, la imposición de una sanción administrativa por un hecho sancionado penalmente supondría la vulneración del citado principio (Sentencia del TC de 11 de octubre de

1999).

Por tanto y sin necesidad de ahondar más en el fondo de este principio, hay una cuestión muy clara y es que el Ayuntamiento se encuentra obligado a mantener la relación laboral con dichos trabajadores, sin que proceda por tal motivo la rescisión de sus contratos y en consecuencia su despido, de tal suerte que lo que interesa al Ayuntamiento es acatar la resolución penal, en el sentido de que los trabajadores deberán mantener su relación laboral, sin ejercer ni ejecutar bajo ningún concepto cualquier materia relativa a la seguridad y salud laboral.

Finalmente, una vez finalizado el período de condena de ambos trabajadores, efectivamente será necesario dictar Resolución al respecto rehabilitando el ejercicio y ejecución de las materias por las que fueron condenados.

#### **IV. CONCLUSIONES.-**

**1ª.** El Ayuntamiento, por aplicación del principio *non bis in idem*, no puede realizar actuaciones, ni abrir a los trabajadores implicados un expediente disciplinario ni sancionar por los mismos hechos que han derivado en una condena judicial en el ámbito penal.

**2ª.** En términos generales, el principio *non bis in idem* consiste en la prohibición de que un mismo hecho resulte sancionado más de una vez; es decir, supone que no se imponga duplicidad de sanciones en los casos en que se desprenda identidad de sujeto, hecho y fundamento sin que haya una supremacía especial, como por ejemplo que se sancione a una persona dos veces por los mismo hechos en la jurisdicción administrativa y la penal.

**3ª.** Por tanto, el Ayuntamiento se encuentra obligado a mantener la relación laboral con dichos trabajadores, sin que proceda por tal motivo la rescisión de sus contratos y en consecuencia su despido, de tal suerte que lo que interesa al Ayuntamiento es acatar la resolución penal, en el sentido de que los trabajadores deberán mantener su relación laboral sin ejercer ni ejecutar bajo ningún concepto cualquier materia relativa a la seguridad y salud laboral.

**4ª.** Una vez finalizado el período de condena de ambos trabajadores, efectivamente será necesario dictar Resolución al respecto rehabilitando el ejercicio y ejecución de las materias por las que fueron condenados.

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por el Ayuntamiento de xxx, advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

Badajoz, 2018