



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO POR ESCRITO QUE
PRESENTA:

YAMIRKA LEÓN MARTÍNEZ

TEMA DEL TRABAJO:

LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE RESPECTO A LA
DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
BASE, POR RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

EN LA MODALIDAD DE "SEMINARIO DE TITULACIÓN
COLECTIVA"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO



FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por la oportunidad que me ofrece de aprender lo que es vivir.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, que con ayuda de los todos sus notables profesores me otorgó los conocimientos necesarios, para realizar el presente trabajo, entre otras muchas cosas que siempre tendré presentes tanto en mi vida profesional como personal.

Mamá, que con todo tu amor y apoyo me enseñas que el esfuerzo que pongo en cada actividad que me propongo realizar, vale la pena, ya que me has entregado uno de las mejores enseñanzas: creer en mi misma.

Papí, que tanto te esforzaste por darme lo mejor, por mostrarme el camino para poder realizar mis sueños y sembrar la semilla para buscar siempre lo justo.

Dali, que contigo el camino de la vida se hace el más sencillo.

Yali, que con todas tus dudas e inquietudes, haces que me esfuerce por demostrarte que aunque cueste demasiado, es mucho mejor la recompensa

Diana, Car, Fil y Dul que siempre he contado con ustedes, tanto cuando necesito como cuando celebro.

Nancy, Eze, José, Alejandro y Rubén, uno de los tesoros que la Universidad Nacional Autónoma de México, me otorgó y que con ustedes fue un placer compartir el camino hacia la Universidad, haciéndolo divertido e interesante y siempre procurando que me esforzara un poco más.

Lalo, vecino, amigo, compañero, que no sé que trae la vida con nosotros que siempre nos ha mantenido unidos y no nos queda mas que gozar de la mutua compañía en esta vida que tantas inquietudes nos da.

Adrian, Marco Antonio, Alberto, René Pavía, Alejandra Mondragón, Ricardo Flores, Alma González, Roció Pérez, Carlos Arturo, Alexandra de Daniel, Ana Laura, Eli, Aurora Margarita, Susana, Adriana y Gabyta, que cada etapa de la vida que he compartido con ustedes la han hecho tan grata y que he aprendido tanto de una forma que pocas personas tienen la fortuna.

Y no podía dejar de agradecer a todas aquellas personas que con su compañía la vida parece tan fácil y agradable: Alejandra Alana, Atzimba, Enesden, Mariana, Christian Victoria, Jonathan, Luis Alberto, Gloria, Ivonne, Francisco Chavarría, Samuel González, Alejandro, Romina, César, Gaby Flores, David, Pablo, Carlos, Irma, Griselda, Fermín, Erik.

**LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE RESPECTO DE LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE BASE, POR RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA**

ÍNDICE -----	I
INTRODUCCIÓN -----	III

CAPÍTULO 1

**CONCEPTOS Y ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA**

1.1. SERVIDOR PÚBLICO -----	1
1.1.1. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO --	3
1.1.2. TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO -----	4
1.2. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA -----	5
1.3. CONTRALORÍA GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL -----	7
1.3.1. Funciones -----	7
1.3.2. Estructura orgánica -----	8
1.4. ÓRGANO DE CONTROL INTERNO -----	9
1.5. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE RESPONSABILIDADES O DISCIPLINARIO-----	10
1.6. SANCIONES ADMINISTRATIVAS-----	12
1.7. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE -----	14

CAPÍTULO 2

**MARCO JURÍDICO DE LA OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO DE BASE**

2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS-----	16
2.2. LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS -----	19
2.3. LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL -----	24

2.4. REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL -----	25
2.5. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO -----	26

CAPÍTULO 3

LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE RESPECTO DE LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE, POR RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

3.1. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE -----	30
3.2. COMPETENCIA DEL ÓRGANO DE CONTROL INTERNO PARA IMPONER LA DESTITUCIÓN A UN TRABAJADOR DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO -----	33
3.3. SUPUESTOS DE INEFICACIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS -----	34
3.4. LA IMPORTANCIA DE QUE A LA CONTRALORÍA INTERNA SE LE RECONOZCA LA FACULTAD PARA APLICAR SANCIONES DE DESTITUCIÓN A LOS SERVIDORÉS PÚBLICOS DE BASE.....	35
3.4.1. Ventajas -----	39
CONCLUSIONES -----	41
FUENTES CONSULTADAS -----	43

INTRODUCCIÓN

Las responsabilidades administrativas de los Servidores públicos, se han tratado de regular por medio de distintos ordenamientos, el 13 de marzo del 2002, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores, legislación que entró en vigor a partir del día siguiente de su publicación, es la utilizada en todo el ámbito Federal, las entidades federativas cuentan con su propia legislación, pero el Distrito Federal, es el único que utiliza la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre del 1982, para regular las mismas, es así, ya que el legislador consideró pertinente que se continuara aplicando a los servidores públicos de los órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial de carácter local del Distrito Federal.

Lo anterior, demuestra como el Estado mexicano se ha preocupado por que los servidores públicos se manejen en su empleo, cargo o comisión con legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y respeto, de no ser así se les llevará a cabo un Procedimiento Administrativo Disciplinario por responsabilidades administrativas, y así poder fincar responsabilidades e imponerles una sanción. Sin embargo, en el caso de los servidores públicos de base que cometen alguna falta administrativa, a la que el Órgano de Control Interno dictamine que corresponde una sanción de destitución, éste no puede hacer que se lleve a cabo la sanción, ya que la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos no faculta al Órgano de Control Interno a ejecutar las sanciones, solo debe informar al patrón en este caso el superior jerárquico que demande ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que éste último dictamine si realmente se debe destituir al servidor público de base o no, si el Tribunal dictamina que el servidor público debe ser destituido, la resolución administrativa es eficaz, pero si no lo hace, es entonces cuando nos encontramos ante la ineficacia de las sanciones administrativas.

Entonces se considera idóneo el facultar al Órgano de Control Interno en las dependencias, para que puedan ejecutar sus propias sanciones, ya que sus resoluciones cumplen con todos los requisitos de un acto administrativo, por lo que no hay razón para no llevarlos a cabo.

También es el caso que la Ley Federal de Trabajadores al Servicios del Estado, debe contemplar en sus causales para que el nombramiento de surtir efectos, sin responsabilidad, para los titulares de las dependencias, las resoluciones dictaminadas por una autoridad administrativa.

Con base a lo anterior, y para cumplir el objetivo de la presente investigación, se ha estructurado en tres capítulos, el capítulo 1 denominado “Conceptos y Aspectos Fundamentales de la Responsabilidad Administrativa”; capítulo 2 intitulado “Marco Jurídico de la Obligación de los Trabajadores al Servicios del Estado” y el capítulo 3 llamado “La Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje Respecto de la Destitución de los Servidores Públicos de Base, por Responsabilidades Administrativas.

En razón que para poder entender la responsabilidad administrativa de los servidores públicos es necesario separar el todo en sus partes, por tanto, es indispensable el empleo del método analítico; asimismo se utilizó el método exegético, ya que tomando en consideración que interpreta a la norma jurídica o la ley y su significado, éste fue de gran utilidad en la presente investigación puesto que para realizar un estudio dogmático de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos de base, se pudo conceptualizar que se entiende por éste, y como se aplica; igualmente, se manejó el método deductivo, en razón de que existirán ciertos temas que por su naturaleza tendremos que ir de lo general a lo particular y de esta forma comprobar si nuestra institución jurídica cumple con las funciones para las cuales fue creada y finalmente se bordó una investigación documental apoyada en doctrina, legislación y jurisprudencia.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS Y ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

1.1 SERVIDOR PÚBLICO

Las reformas al Título Cuarto de la Constitución de 1917 y la expedición de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, enmarcaron un lema de campaña política antes que en un propósito determinado de sistematizar la responsabilidad y la rendición de cuentas de los servidores públicos, en un afán de igualdad, se comenzó a llamar de manera indistinta a los funcionarios y empleados, independientemente de la importancia de sus funciones, porque “la obligación de servir con legalidad, honradez, imparcialidad, economía y eficacia los intereses del pueblo es la misma para todo servidor público, independientemente de su jerarquía, rango, origen o lugar de su empleo, cargo o comisión.”¹

En esa tesitura, toda persona por el simple hecho de desempeñar un empleo cargo o comisión, independientemente de su nivel jerárquico, en alguna de las dependencias u órganos del Estado, se le da la calidad de servidor público, ya sea que lo desempeñe como resultado de una elección popular, nombramiento de carácter administrativo, contrato laboral o designación de cualquier otra naturaleza, tal como lo expresa el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“Artículo 108. Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del

¹ JUÁREZ MEJÍA, Godolfino Humberto, **La Constitucionalidad del Sistema de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos Federales**, Porrúa, México, 1999, p. 82

Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

El Presidente de la República, durante el tiempo de su encargo, sólo podrá ser acusado por traición a la patria y delitos graves del orden común.

Los Gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Judicaturas Locales, serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las leyes federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.

Las Constituciones de los Estados de la República precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios.”

Al Servidor Público, Acosta Romero lo define como “aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, ligado por un vínculo de régimen jurídico, profesionalmente, por tanto, al cuadro de personal del poder público.”²

El concepto va mas allá de funcionario y empleado, pues no se refiere sólo a éstos, sino también a cualquier persona a la que el Estado le haya conferido un cargo o una comisión de cualquier índole, entre los que se ubicarían aquellos individuos que hayan sido designados como funcionarios electorales, o bien para contribuir al levantamiento de los censos, sólo por mencionar algunos.

Aunque para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también conocida como Ley Burocrática, en su artículo 4º, sólo reconoce dos grupos de trabajadores públicos: los de confianza y los de base.

² ACOSTA ROMERO, Miguel, **Derecho Burocrático Mexicano**, 2ªed, Porrúa. México, 1999, p. 139.

1.1.1. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO

La Ley Federal de Trabajadores al Servicios del Estado en su artículo 5°, enumera los puestos que son considerados como de confianza, aunque algunos autores, como Carlos Reynoso Castillo, dicen que la condición de empleado de confianza no depende de la denominación del puesto sino de la naturaleza de las funciones que realiza³, tales como: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, entre otras.

Los servidores públicos de confianza no gozan de los mismo derechos que se les confiere a los servidores públicos de base, sin embargo, sí gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, aunque, la Ley Federal de Trabajadores al Servicios del Estado, los excluye como se puede leer en su artículo octavo, que a la letra dice:

“Artículo 8o.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.”

Esto también implica que los servidores públicos de confianza, podrán ser destituidos por el superior jerárquico, ya que como se vio anteriormente, no gozan del principio de inamovilidad, el cual tienen los trabajadores de base, que consiste en el derecho a no ser separados de su empleo sino por justa causa, por lo que el artículo anteriormente citado es categórico al excluirlos, de su protección y es claro que no se seguirá en su contra un juicio laboral y sanciones como “La suspensión, destitución o inhabilitación que se impongan a los servidores públicos confianza, surtirán efectos al notificarse la resolución y

³ REYNOS CASTILLO, Carlos, **Curso de Derecho Burocrático**, Porrúa, México, 1999, p. 69.

se considerarán de orden público”⁴, por lo que un trabajador de confianza al momento en que es notificado de la resolución a la que ha llegado el Órgano Interno de Control, esta surte sus efectos inmediatamente, mas no así para los servidores públicos de base, como se puede observar en el artículo 75 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos:

“Artículo 75.- La ejecución de las sanciones administrativas impuestas en resolución firme se llevará a cabo de inmediato en los términos que disponga la resolución. La suspensión, destitución o inhabilitación que se impongan a los servidores públicos de confianza, surtirán efectos al notificarse la resolución y se considerarán de orden público.

Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se sujetarán a lo previsto en la ley correspondiente.”

En el segundo párrafo se puede notar claramente como los servidores públicos de base, tiene la protección de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, la cual no estipula como forma de destitución sin responsabilidad para el patrón una resolución administrativa.

1.1.2. TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO

Los trabajadores de base al servicio del Estado, se encuentran regulados por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y son todos aquellos trabajadores que no son incluidos en el artículo 5°, a contrario sensu los trabajadores que no son de confianza, son de base, los cuales gozan de todos los beneficios que esta ley les otorga.

La Ley Burocrática asume un criterio de distinción con los trabajadores de Base, radicalmente diferente de aquél que para los mismos efectos establece la Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del Apartado “A” del

⁴ ARROYO HERRERA, Juan Francisco, **Régimen Jurídico del Servidor Público**, 2ªed, Porrúa, México, 1998, p. 37

artículo 123⁵, por lo que se asume que la legislación aplicable a los Servidores Públicos de Base, tiene su fundamento en el artículo citado anteriormente, solo que en su apartado “B”.

Si el trabajador es de base, cuando exista algún conflicto entre éste y su patrón debe someterse al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tal como se establece en el artículo 124, fracción I de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, luego entonces el Tribunal es el encargado de determinar en este caso si una resolución administrativa surte sus efectos.

1.2. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La Responsabilidad Administrativa son “los actos u omisiones de los servidores públicos, cometidos durante su encargo o con motivo del mismo, que redunden en perjuicio de los intereses públicos y del buen despacho”⁶ de su encargo, empleo o comisión.

Si el Órgano de Control Interno encuentra que un servidor público no cumple con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficacia, con los que debe desempeñar su empleo, cargo o comisión, le aplicara alguna de las sanciones administrativas establecidas por la Ley, y si esta falta “no trasciende de la esfera de la propia Administración, su sanción es de orden disciplinario, y por regla general la impone el superior de quien ha cometido la falta”⁷.

Como lo dice el Tribunal Supremo en la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA POR OMISIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. PRINCIPIOS QUE RIGEN SU CONFIGURACIÓN.

⁵REYNOSO CASTILLO, Carlos, Op. Cit., p.68.

⁶ DELGADILLO GUTIÉRREZ Luis Humberto, **Sistema de Responsabilidades de los Servidores Públicos**, 4ª edición, Porrúa, México, 2001, p 55.

⁷ OLIVERA TORO Jorge, **Manual de Derecho Administrativo**, 4º ed., Porrúa, 1979, México, p 341.

En el terreno de la responsabilidad administrativa, la omisión, social y jurídicamente relevante, estará referida siempre a una acción determinada, cuya no realización constituye su existencia. No hay una omisión en sí, sino siempre y en todo caso, la omisión de una acción concreta. De aquí se desprende que el autor de una infracción administrativa debe estar en condiciones de poder realizar la acción; si no existe tal posibilidad, por las razones que sean, no puede hablarse de omisión. Omisión no es, pues, un simple no hacer nada, es no realizar una acción que el sujeto está en situación de poder hacer. Todas las cualidades que constituyen la acción en sentido activo (finalidad y causalidad), han de estar a disposición del sujeto para poder hablar de omisión. La omisión administrativa es, entonces, la omisión de la acción esperada. De todas las acciones posibles que un servidor puede realizar, al ordenamiento jurídico administrativo sólo le interesa aquella que la administración pública espera que el servidor haga, porque le está impuesto el deber legal de realizarla. La responsabilidad administrativa o misiva consiste, por tanto, invariablemente en la inobservancia de una acción fijada que el servidor tenía la obligación de efectuar y que, además, podía hacer; luego, ésta es, estructuralmente, la infracción de un deber jurídico. De esta suerte, lo esencial en esta responsabilidad es el incumplimiento de un deber, al omitir el servidor una acción mandada y, por tanto, esperada con base en el ordenamiento jurídico, con la puntualización de que la omisión también puede presentarse como una infracción de resultado, al vincularse el "dejar de hacer" a una consecuencia.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 130/2003. 12 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Rojas Fonseca. Secretario: Jorge Arturo Porras Gutiérrez.

Por lo tanto, cuando un Servidor Público deja de dar cumplimiento a las obligaciones en el desempeño de las labores tal como la ley lo señala, incurre en responsabilidad administrativa y puede ser corregida mediante procedimiento puramente administrativo y disciplinario, como se verá más adelante, si es que no recae en otro tipo de responsabilidad además de la administrativa.

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos señala como sanciones que se impondrán por faltas administrativas el apercibimiento privado o público, Amonestación Pública o Privada, Suspensión, Destitución del puesto, sanciones económicas e Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

1.3. CONTRALORÍA GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL

El Gobierno del Distrito Federal, a través de la Contraloría General del Distrito Federal, busca mejorar la administración pública, mediante de diversos ordenamientos, para ello se apoya de las tres áreas de cada uno de los distintos Órganos Internos de Control que sirven para vigilar sus distintas dependencias en cuanto a ampliar la cobertura, impacto y efecto preventivo de la fiscalización a la gestión pública; Inhibir y sancionar las prácticas corruptas; formar estructuras profesionales, eficientes y eficaces del gobierno; mejorar la regulación, la gestión y los procesos de la Administración Pública Federal, entre otras.

1.3.1. Funciones

La Contraloría General, es la encargada del control de la administración pública del Distrito Federal, la Ley Orgánica del Distrito Federal le da entre otras facultades la de:

“Artículo 34.- A la Contraloría General corresponde el despacho de las materias relativas al control y evaluación de la gestión pública de las dependencias, órganos desconcentrados y entidades que integran la Administración Pública del Distrito Federal, así como el desarrollo, modernización, innovación y simplificación administrativos, y la atención ciudadana.

...XXVI. Conocer e investigar los actos, omisiones o conductas de los servidores públicos que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben de observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, con motivo de quejas o denuncias de los particulares o servidores públicos o

de auditorías practicadas por los órganos de control, para constituir responsabilidades administrativas, y determinar las sanciones que correspondan en los términos de ley, y en su caso, hacer las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público prestándole para tal efecto la colaboración que le fuere requerida;...”

De lo antes descrito, se establece que la Contraloría General del Distrito Federal, supervisa que los servidores públicos, a través de los Órganos Internos de Control de cada dependencia del gobierno del Distrito Federal, cumplan con las obligaciones que le son encomendadas, ya que de no hacerlo incurrirían en responsabilidad administrativa.

1.3.2 Estructura orgánica

La Contraloría General del Distrito Federal, de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, publicada el 29 de diciembre de 1998 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, en su artículo 17, que establece:

“Artículo 17.- Al frente de cada Secretaría, de la Oficialía Mayor, de la Contraloría General del Distrito Federal y de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales habrá un titular, quien para el despacho de los asuntos de su competencia se auxiliará en su caso, por los Subsecretarios, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores y Jefes de Unidad Departamental, así como por los demás servidores públicos que se establezcan en el Reglamento Interior y los manuales administrativos.”

En este sentido se puede afirmar que la Contraloría General cuenta en cada dependencia del Distrito Federal con un Órgano para tener mayor vigilancia sobre cada una ellas, y que los titulares de cada una de estas dependencias, están obligados a apoyarla, además están divididos esos Órganos en tres Áreas: Auditoría, Quejas y Responsabilidades, siendo esta última la encargada de llevar a cabo el Procedimiento Administrativo de Responsabilidades, y así, poder fincar responsabilidades, a los servidores

públicos que no cumplan con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, que demanda su cargo.

1.4. ÓRGANO DE CONTROL INTERNO

Cada dependencia o entidad administrativa tiene un Órgano Interno de Control, también conocido como Contraloría Interna “es el encargado de apoyar a la institución de forma permanente, proponiendo mejores prácticas de innovación, coordinando esfuerzos e impulsando el logro de los objetivos planteados con plena orientación a resultados.

Promover la calidad y relevancia de las acciones que serán comprometidas en el Proyecto Integral de Mejora de la Gestión, emitiendo opiniones no vinculantes a través de su participación en los equipos de trabajo que para tal efecto constituya el servidor público responsable del Proyecto de Mejora de la Gestión en la institución.

Verificar los avances y resultados de las acciones contenidas en el Proyecto Integral de Mejora de la Gestión de la institución, de acuerdo a los formatos, directrices y fechas que para tal efecto establezca la Secretaría de la Función Pública”.⁸

En este orden de ideas, la Contraloría General apoyada de las contralorías de Control Internas, vigila el correcto funcionamiento y manejo de las dependencias y entidades administrativas del Gobierno del Distrito Federal, entonces está otorga las facultades necesarias al Área de Responsabilidades del Órgano de Control Interno de cada una de las entidades para llevar a cabo el Procedimiento Administrativo de Disciplinario.

⁸ **Órganos Internos de Control**, Secretaría de la Función Pública, disponible en: http://portalfuncionpublica.gob.mx:8080/wb3/wb/SFP/pmg_oic, cuatro de septiembre de dos mil diez, 18:30 horas.

1.5. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE RESPONSABILIDADES O DISCIPLINARIO.

A partir de 1982, con la entrada en vigor de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se creó el procedimiento, con el que se pretendieron cubrir los aspectos básicos para el fincamiento de responsabilidades administrativas.

“En el procedimiento administrativo, considerado como un conjunto de actos coordinados que preparan el acto administrativo, encontramos que su realización se da en una sucesión de momentos que se integran en diferentes fases, para concluir con el objeto que se pretende”⁹, por lo que el artículo 64 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, señala:

“Artículo 64.- La Secretaría impondrá las sanciones administrativas a que se refiere este Capítulo mediante el siguiente procedimiento:

I. Citará al presunto responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que se le imputen, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo dicha audiencia y su derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga, por sí o por medio de un defensor.

También asistirá a la audiencia el representante de la dependencia para que tal efecto se designe.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles;

II. Desahogadas las pruebas, si las hubiere, la Secretaría resolverá dentro de los treinta días hábiles siguientes, sobre la inexistencia de responsabilidad o imponiendo al infractor las sanciones administrativas correspondientes y notificará la resolución al interesado dentro de las setenta y dos horas, a su jefe inmediato, al representante designado por la dependencia y al superior jerárquico;

⁹ DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto, op. Cit., p. 175.

III. Si en la audiencia la Secretaría encontrara que no cuenta con elementos suficientes para resolver o advierta elementos que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otras personas, podrá disponer la práctica de investigaciones y citar para otra u otras audiencias; y

IV.- En cualquier momento, previa o posteriormente al citatorio al que se refiere la fracción I del presente artículo, la Secretaría podrá determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus cargos, empleos o comisiones, si a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones. La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute. La determinación de la Secretaría hará constar expresamente esta salvedad.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado o éste quede enterado de la resolución por cualquier medio. La suspensión cesará cuando así lo resuelva la Secretaría, independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente artículo en relación con la presunta responsabilidad de los servidores públicos.

Si los servidores suspendidos temporalmente no resultaren responsables de la falta que se les imputa, serán restituidos en el goce de sus derechos y se les cubrirán las percepciones que debieran percibir durante el tiempo en que se hallaron suspendidos.

Se requerirá autorización del Presidente de la República para dicha suspensión si el nombramiento del servidor público de que se trate incumbe al titular del Poder Ejecutivo. Igualmente, se requerirá autorización de la Cámara de Senadores, o en su caso de la Comisión Permanente, si dicho nombramiento requirió ratificación de éste en los términos de la Constitución General de la República.”

Por lo que se puede afirmar que la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, contempla todo un procedimiento especialmente para poder investigar y así poder sancionar al servidor público que no cumpla cabalmente con su empleo cargo y comisión y así prevenir que se siga incurriendo en faltas, asimismo, cuando esta no contempla algún supuesto

maneja como ley supletoria el Código Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en su artículo 45, que dice:

“Artículo 45.- En todas las cuestiones relativas al procedimiento, no previstas en esta ley, así como en la apreciación de las pruebas, se observarán las disposiciones del Código Federal De Procedimientos Penales. asimismo, se atenderán, en lo conducente, las del Código Penal.”

Entonces la ley supletoria para regular todas las cuestiones relativas al procedimiento no previstas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, es el Código Federal de Procedimientos Penales.

1.6. SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Como se mencionó anteriormente, cuando un servidor público no cumple con las obligaciones que le confiere el Estado, debe de reparar el efecto causado que con su inobservancia haya causado, por lo que el artículo 113 de la Constitución y 53 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, mencionan aquellas sanciones correspondientes a las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, tales como apercibimiento publica o privada, amonestación, publica o privada, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas.

La destitución del puesto, es el régimen legal de la ruptura de la relación laboral, también conocido como cese, los trabajadores de base, como se ha dicho anteriormente, gozan entre otros principios el de inamovilidad en el empleo, por lo que no pueden ser destituidos, sino mediante causa justificada, tal como lo establece el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Área de Responsabilidades, es la encargada de imponer las sanciones, dictadas en la resolución y al titular de la dependencia o entidad le corresponde ejecutarlas, tal como se expresa en el artículo 56 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que dice:

“Artículo 56.- Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo 53 se observarán las siguientes reglas:

II. La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandará por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas;...”

A fin de entender lo anterior, el Diccionario de la Real Academia Española, define la palabra Imponer como *“Instruir a alguien en algo, enseñárselo o enterarlo de ello”*¹⁰, de lo anterior, podemos concluir que el artículo 60 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que expresa:

“Artículo 60. La contraloría interna de cada dependencia o entidad, será competente para imponer sanciones disciplinarias.”

Faculta al órgano de control interno, solo para enterar al patrón de la sanción que dictó, asimismo el diccionario en mención define la palabra ejecutar como: *Hacer cumplir una orden o disposición judicial por procedimiento ejecutivo*, entonces la contraloría Interna se encarga de dictar resoluciones en las cuales el superior jerárquico es el encargado de hacerlas valer. Si se trata de un servidor público de confianza, se ejecuta inmediatamente, pero si es un servidor público de base se demanda en este caso la destitución, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para que este a su vez la ejecute.

Por lo tanto, el Titular del Área de Responsabilidades del Órgano de Control Interno debe fincar responsabilidades siempre y cuando haya acreditado las circunstancias con las cuales se llevo a cabo la irregularidad, como son beneficio o lucro, daños o perjuicios que se causaron, nivel jerárquico, sueldo, antigüedad en el empleo, antecedentes laborales, como se

¹⁰ **Imponer**, Diccionario Lengua Española, disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=Imponer>, veinticinco de febrero de dos mil trece, 18:47 horas.

estipula en el artículo 54 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que a la letra dice:

“Artículo 54.- Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta Ley o las que se dicten con base en ella;

II. Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;

III. El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor;

IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;

V. La antigüedad del servicio;

VI. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones; y

VII. El monto del beneficio, daño o perjuicio económicos derivado del incumplimiento de obligaciones.”

Una vez que la autoridad administrativa haya tomado en cuenta todos los elementos suficientes, dictará su sentencia y así podrá fincar responsabilidades administrativas objetivamente.

Entonces, para que una resolución administrativa surta efectos se debe dar aviso al superior jerárquico, este a su vez realizara lo necesario para aplicar la sanción inmediatamente en el caso de servidores públicos de confianza y en el caso de servidores públicos de base interponga una demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

1.7. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el competente para conocer de conflictos entre servidores públicos de base y sus patrones, tal como se puede observar en el numeral 124 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

“Artículo 124.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.”

De lo anterior podemos deducir, que el único facultado para poder resolver conflictos entre el patrón (Gobierno del Distrito Federal) y un servidor público de base es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que al no existir en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado una causal en la que se pueda destituir al servidor público de base por responsabilidad administrativa directamente, la Contraloría Interna se ve en la necesidad que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aplique la sanción, por lo tanto se debe buscar que el órgano de Control interno tenga las facultades necesarias para poder llevar a cabo las sanciones que impone a los servidores públicos de base, sin la necesidad de que el patrón en este caso el Gobierno del Distrito Federal, tenga que acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y con esto tener la certeza en la eficiencia de las resoluciones administrativas.

CAPÍTULO 2

MARCO JURÍDICO DE LA OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE BASE

2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Como ya se ha dicho la Constitución en su Título Cuarto, titulado de las Responsabilidades de los Servidores Público, establece cuales son los sujetos que pueden incurrir en responsabilidad administrativa y política, así como el procedimiento y las sanciones que se deben aplicar, por lo que en su numeral 108, establece quienes deben respetar las obligaciones, mismas que se encuentran expreso y al no hacerlo recaen en responsabilidades administrativas.

El legislador ha dejado en claro que todos los servidores públicos deben de seguir conductas establecidas, por tal motivo las leyes que los regulan deben de tener ciertas condiciones en las cuales siempre prevalecerá ante todo el bienestar común.

En este orden de ideas, cabe señalar que el artículo 109 en su fracción III, párrafo segundo, establece lo siguiente:

“Artículo 109. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias, expedirán las leyes de responsabilidades de los servidores públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Los procedimientos para la aplicación de las sanciones mencionadas se desarrollarán autónomamente. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza.”

Es de considerar lo transcrito, el cual expresa que los procedimientos deberán resolverse de forma autónoma, por lo que en cierto sentido, resulta contradictorio, que una resolución administrativa, tenga que ser avalada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto, La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado sobre el particular, y ha dicho lo siguiente:

DESTITUCIÓN EN EL CARGO DE UN TRABAJADOR DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN POR FALTAS ADMINISTRATIVAS, DECRETADO POR JUECES DE DISTRITO Y MAGISTRADOS DE CIRCUITO. ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA Y NO LABORAL.

De la tesis de jurisprudencia 2a./J. 14/99, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 257, Tomo IX, marzo de 1999, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, bajo el rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ES IMPROCEDENTE LA VÍA LABORAL PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CUANDO LA DESTITUCIÓN, CESE O SUSPENSIÓN CONSTITUYE UNA SANCIÓN POR FALTAS ADMINISTRATIVAS.", no se advierte que se haga distinción, salvedad o excepción alguna por cuanto hace a los trabajadores al servicio del Poder Judicial de la Federación, razón por la cual no puede excluirse de los términos que la propia tesis prevé, el caso en el que los Jueces de Distrito o Magistrados de Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito decretan la destitución en el cargo de un trabajador al servicio del Poder Judicial de la Federación por faltas administrativas, en tanto que en tales hipótesis concurren las mismas características o extremos previstos en la jurisprudencia en cita, como lo son, fundamentalmente, que los servidores se desempeñen como funcionarios públicos al servicio de uno de los Poderes de la Unión, habiendo sido destituidos de sus puestos por considerar que incurrieron en faltas de carácter administrativo, previa instauración y emisión de una resolución de similar índole, con base en

fundamentos legales y constitucionales también de naturaleza administrativa; habida cuenta que la naturaleza de las infracciones o responsabilidades está determinada en correlación con los fines que se persiguen con su sanción, como lo es salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos o comisiones públicos, lo que implica inclusive que para así establecerlo, tanto el procedimiento como la sanción deben ser administrativos, y será el superior jerárquico al que, por regla general, incumbe corregir tales faltas para preservar el correcto y eficiente servicio público.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y CIVIL DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión (improcedencia) 320/2005. Alejandro Ramírez Palomares. 11 de noviembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Quiroz Soria. Secretario: David Ricardo Mancilla Nava.

Por otro lado, es puntual aclarar la fracción XI del apartado B del artículo 123, que a la letra dice:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

...**B.** Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:..

...**XI** Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley...”

Entonces, cuando dice “en los términos que fije la ley” se refiere específicamente a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, por lo tanto, la única autoridad que puede suspender o destituir a un servidor público de base es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que se considera que las contraloría internas deberían estar facultadas para poder sancionar a los servidores públicos de base.

2.2. LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Publicada el 31 de diciembre de 1982, fue creada para prevenir y sancionar los actos y omisiones que incurren en el desempeño de sus funciones todos los servidores públicos, por lo que en su artículo 2º, hace referencia a los sujetos en los que recae dicha obligación, el cual prescribe lo siguiente:

“Artículo 2º.- Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 Constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales.”

Por lo que todo trabajador, empleado, y/o funcionario que entren en dicho supuesto y que no cumplan con sus obligaciones, incurre en Responsabilidad Administrativa.

Asimismo, el artículo tercero de esta ley, menciona como autoridad competente para aplicarla a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, ahora Contraloría General del Distrito Federal, con ayuda de las contraloría internas que se encuentran en las dependencias y son las encargadas de realizar las investigaciones necesarias para poder fincar responsabilidades administrativas a los servidores públicos que incumplan esta disposición, tal como se expresa a continuación

“Artículo 3º.- Las autoridades competentes para aplicar la presente Ley serán:

II. La Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo;

VIII. Los Tribunales de Trabajo, en los términos de la legislación respectiva;...”

Por otra parte, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores en su artículo 47, preceptúa cuales son las obligaciones con las que tienen que cumplir los servidores públicos, para no incurrir en responsabilidad

administrativa, y así no ser sancionados, por la Contraloría General y/o contralorías internas, que a letra dice:

“Artículo 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

I. Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

II. Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

III. Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos;

IV. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquéllas;

V. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;

VI. Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad;

VII. Observar respeto y subordinación legítimas con respeto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos,

cumpliendo las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;

VIII. Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba;

IX. Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el período para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquier otra causa, en el ejercicio de sus funciones;

X. Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones, cuando las necesidades del servicio público no lo exijan;

XI. Abstenerse de desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la Ley le prohíba;

XII. Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

XIII. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte;

XIV. Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

XV. Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona,

dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisión para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XIII, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión;

XVI. Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;

XVII. Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;

XVIII. Presentar con oportunidad y veracidad, las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por esta ley;

XIX. Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de la Contraloría, conforme a la competencia de ésta;

XX. Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley, y de las normas que al efecto se expidan;

XXI. Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los

derechos humanos, a efecto de que aquélla pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan.

XXII. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público,

XXIII. Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la Secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del titular de la dependencia o entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, y

XXIV. La demás que le impongan las leyes y reglamentos.

Cuando el planteamiento que formule el servidor público a su superior jerárquico deba ser comunicado a la Secretaría de la Contraloría General, el superior procederá a hacerlo sin demora, bajo su estricta responsabilidad, poniendo el trámite en conocimiento del subalterno interesado. Si el superior jerárquico omite la comunicación a la Secretaría de la Contraloría General, el subalterno podrá practicarla directamente informando a su superior acerca de este acto.”

Como se ha expuesto anteriormente, tanto los servidores públicos de base como de confianza, se encuentran obligados a respetar íntegramente con todas y cada una de las obligaciones que se encuentran establecidas por el precepto legal referido. En consecuencia, en caso de inobservancia a esta, la Contraloría interna llevará a cabo un Procedimiento Administrativo Disciplinario, para determinar su responsabilidad administrativa y sancionarlo según sea el caso, siempre y cuando se hayan tomado en cuenta todas las circunstancias con las que se cometió la falta, establecidas en la ley de la materia.

2.3. LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

En esta disposición legal se encuentra el articulado referente a la organización centralizada del Distrito Federal y sus atribuciones, tal es el caso de la Contraloría General, que como ya se mencionó es la autoridad encargada de conocer acciones u omisiones de los trabajadores para poder fincar responsabilidades a los servidores públicos, tal como se expresa en el artículo 34 de la citada ley que a la letra dice:

“Artículo 34.- A la Contraloría General corresponde el despacho de las materias relativas al control y evaluación de la gestión pública de las dependencias, órganos desconcentrados y entidades que integran la Administración Pública del Distrito Federal, así como el desarrollo, modernización, innovación y simplificación administrativos, y la atención ciudadana.

Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

XXVI. Conocer e investigar los actos, omisiones o conductas de los servidores públicos que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben de observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, con motivo de quejas o denuncias de los particulares o servidores públicos o de auditorías practicadas por los órganos de control, para constituir responsabilidades administrativas, y determinar las sanciones que correspondan en los términos de ley, y en su caso, hacer las denuncias correspondientes ante el ministerio público prestándole para tal efecto la colaboración que le fuere requerida;...”

Por tanto, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal faculta a la Contraloría General del Distrito Federal, para que a través de los órganos internos de control que se encuentran en cada una de las dependencia, órganos desconcentrados y entidades paraestatales, vigilen que

los servidores públicos que se encuentran adscritas a las mismas, se comporten con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, además de realizar las investigaciones necesarias para poder fincar las responsabilidades administrativas

2.4. REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

Este reglamento otorga a los órganos de control interno, entre otras muchas facultades la de realizar las investigaciones necesarias y en su caso poder imponer sanciones de naturaleza administrativa, tal como lo expresa su artículo 113, que a la letra dice:

“Artículo 113. Corresponde a las Contralorías Internas en las Dependencias y Órganos Desconcentrados, Delegaciones, y Entidades, de la Administración Pública del Distrito Federal, adscritas a la Contraloría General, en el ámbito de su competencia, las siguientes atribuciones:

X. Conocer, investigar, iniciar, desahogar y resolver procedimientos administrativos disciplinarios sobre actos u omisiones respecto de servidores públicos adscritos orgánica o funcionalmente, o bien que ejerzan o administren recursos en las dependencias y órganos desconcentrados, delegaciones, y entidades, de la Administración Pública del Distrito Federal, que correspondan a su competencia, que pudieran afectar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, de los cuales tengan conocimiento por cualquier medio, para determinar, en su caso, las sanciones que correspondan en los términos de la Ley de la materia...”

Luego entonces si un servidor público adscrito a alguna dependencia del Gobierno del Distrito Federal, no cumple con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en su empleo, cargo o comisión, la Contraloría General a través de las Contralorías Internas que se encuentran en cada una de las dependencias se encargara de realizar las investigaciones necesarias, para así poder fincar responsabilidades administrativas.

2.5. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Dado que la Ley de la materia, solo aplica a los trabajadores de base al servicio del estado, como ya lo hemos reiterado, es competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conocer de las controversias que existan entre el trabajador y el Estado, tal como lo indica el artículo que se transcribe a continuación:

“Artículo 124.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;...”

Es aquí donde empieza a ser notario el conflicto, sobre la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Órgano de Control Interno de las dependencias, respecto de las sanciones aplicadas a los Servidores Públicos de base por Responsabilidades Administrativas, ya que si bien es cierto el encargado de investigar y fincar responsabilidades es el primero, el segundo es el que debe de conocer de los conflictos existentes entre el trabajador de base y el Estado.

Un servidor público de base no puede ser destituido, por el simple hecho de haber sido sancionado administrativamente, por el órgano de control interno, ya que el artículo 46 de la ley en mención tiene establecidas las causas puntualmente, que son:

“Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejara de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por las siguientes causas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo, o por abandono o por repetida causa injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en

peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva;

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.,

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador física o mental que le impida del desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de la horas de servicio.

b) Cuando faltare a amas de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelara los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento por motivos de su trabajo.

f) Por comprometer por su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina, o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentran.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta a aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto

en definitiva el conflicto por el tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a las que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar a la conclusión, de los efectos del nombramiento, ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje el cual preverá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos de nombramiento.

Cuando el tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.”

Este artículo menciona todas las causas por las que un servidor público de base puede ser cesado sin responsabilidad para el patrón, sin embargo no contempla el cese por sanción administrativa y esto causa que se lleve un procedimiento a parte en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto, si en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se leen distintos artículos en los que se salvaguardan los derechos de los trabajadores de base, como es el caso del segundo párrafo del artículo primero transitorio, que expresa

TRANSITORIOS

“ARTICULO PRIMERO.- Esta Ley abroga la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados, de fecha 27 de diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Independientemente de las disposiciones que establece la presente Ley, quedan preservados los derechos sindicales de los trabajadores.”

En realidad, se estaría en el supuesto de ineficacia de las sanciones administrativas, ya que la contraloría interna no está realmente facultada para ejecutar la sanción de un servidor público de base, más bien se estaría hablando de que necesita la aprobación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para poder sancionar con destitución a un servidor público de base, por lo que resulta necesario que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establezca como causal para cesar a un trabajador, una resolución administrativa por parte de la Contraloría General y/o Contralorías internas, así como también modificar la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos en lo referente a la aplicación de las sanciones de los servidores públicos de base y de confianza.

CAPÍTULO 3

LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE RESPECTO DE LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BASE DEL DISTRITO FEDERAL, POR RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

3.1. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Con fundamento en artículo 123 apartado B), fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala: “los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serán resueltos por esta última”.

Asimismo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 de la Ley Suprema, en su Título Séptimo reglamenta la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el procedimiento ante el mismo haciendo una interpretación sistemática en el artículo 124 de la ley en comento se establece la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a saber:

- I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Sirven de sustento los pronunciamientos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho al respecto:

[J]; 7a. Época; T.C.C.; S.J.F.; 72 Sexta Parte; Pág. 192

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
COMPETENCIA. EL TRIBUNAL FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBE CONOCER DE
LOS CONFLICTOS DE LOS TRABAJADORES FEDERALES
DE BASE.**

Las relaciones de trabajo entre el poder público y sus trabajadores se rigen exclusivamente por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual establece en su artículo 46 un procedimiento jurídico apegado a las garantías consagradas por el artículo 14 constitucional, porque en él señala los casos en que los empleados federales pueden ser cesados sin responsabilidad para los titulares de las unidades burocráticas a las que pertenezcan, pero les da derecho también a reclamar y probar que su cese fue inmotivado e infundado por no haber incurrido en ninguna de las causales de dicho precepto, correspondiendo al titular acreditar en el juicio la existencia de la causal correspondiente, y sólo el fallo del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, único competente en la materia para conocer conflictos de esta índole, puede establecer que el nombramiento o la designación deja de tener vigencia, y para los efectos de esta ley por conflicto debe entenderse toda controversia que surge entre los trabajadores del Estado y los titulares de las dependencias en relación con los servicios que aquéllos prestan y que el Estado recibe, porque éste en sus relaciones con los empleados ha pasado a ser sujeto de contrato de trabajo, de manera tal que al separar a uno de sus servidores no obra como autoridad, sino como

patrono; por lo mismo, toda controversia o conflicto nacidos con motivo del trabajo y siempre y cuando se trate de trabajadores de base, caen dentro de la competencia del mencionado tribunal, el cual debe conocer tanto respecto de los casos en los que se requiere de autorización previa para cesar, como en los que la misma es innecesaria para dictarlo la unidad burocrática.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

[TA]; 7a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; 16 Quinta Parte; Pág. 23

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMPETENCIA DEL EMPLEOS DE BASE O CONFIANZA.

No es la naturaleza de empleo que desempeña una persona, sea dicho empleo de base o de confianza, lo que determina la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de un determinado conflicto laboral derivado de la prestación de tal servicio, pues es indiscutible que sólo en casos evidentes en los que en forma expresa está establecida la incompetencia del mencionado tribunal, puede éste declarar de oficio o a petición de parte interesada, si se considera o no competente para intervenir en el juicio respectivo. En los demás, y con mayor razón cuando se está planteando como acción el carácter de un puesto determinado y se está negando por el titular que debido a las funciones encomendadas a la persona que lo desempeña ha de considerarse dentro de los empleos de confianza, tendrá que ser del examen de la controversia y de las pruebas aportadas por las partes, de donde pueda obtener la conclusión jurídica que en el caso proceda.

Amparo directo 9320/68. Abertano Romero Rueda. 16 de abril de 1970. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal.

Es por esto, que el único facultado para resolver una controversia entre el servidor público de base y el Gobierno del Distrito Federal, en este caso, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual tiene la facultad para destituir al servidor público de base, no cuenta con las facultades para determinar si un servidor público de base incurrió en responsabilidad administrativa, es ahí donde la Contraloría General o contralorías internas, entran, ellas cuentan con las atribuciones que la Ley Federal de

Responsabilidades de los servidores públicos le concede para conocer de responsabilidad administrativa de los servidores públicos de base, y así poder aplicarles una sanción, pero no le concede las facultades para ejecutarla.

3.2. COMPETENCIA DEL ÓRGANO DE CONTROL INTERNO PARA IMPONER LA DESTITUCIÓN A UN TRABAJADOR DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO

Los seis tipos de sanciones que existen son el apercibimiento público o privado, amonestación pública o privada, suspensión, destitución del puesto, sanción económica e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicios público y que puede aplicar el Órgano de Control Interno, la destitución, es una de las más fuertes que se pueden aplicar a un trabajador, pero existe una limitante, ya que si bien es cierto impone la sanción y en todo caso ejecutar respecto de los servidores públicos de confianza, porque como ya se ha visto, la resolución surte sus efectos en el momento en el que trabajador es notificado, pero se debe observar que el Órgano de Control Interno, solo está facultado para imponer sanciones, mas no así para ejecutarlas, ya que eso le corresponde al superior jerárquico, que en el caso de la destitución de un servidor público de base, es al que le corresponde demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como ya se había visto anteriormente, la Ley Federal de Responsabilidades de Servidores Públicos, en su artículo 56, faculta al superior jerárquico, para que lleve a cabo las acciones necesarias, para así poder ejecutar la sanción.

En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se determina si efectivamente se aplica la sanción de destitución, al servidor público de base, que ya se había sometido a un procedimiento administrativo disciplinario anterior por parte del órgano de control interno, entonces si en todo caso que el Tribunal competente para poder aplicar la sanción, determina que no procede la destitución del servidor público, es ahí donde se encuentra la ineficacia por parte de las sanciones administrativas.

3.3. SUPUESTOS DE INEFICACIA DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

Las sanciones impuestas por el Órgano Interno de Control cumplen con los elementos de un acto administrativo, como son: sujeto, voluntad, objeto, motivo, fin y forma, por lo anterior se concluye que no existe obstáculo alguno para que no se lleve a cabo la sanción en el momento de ser notificada.

Al respecto, si un acto administrativo, como lo es una resolución administrativa, en la cual se sanciona a un servidor público de base, con la sanción de destitución, el órgano de control interno, debería estar facultado para poder ejecutar la sanción, tal como lo establece Delgadillo Gutiérrez “la ejecutividad del acto administrativo permite su eficacia, sin necesidad de que una autoridad diferente lo califique, ya que la fuerza propia del acto autoriza su ejecución¹¹, por lo tanto, al momento en que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje conoce de la resolución de la autoridad administrativa, por medio de la demanda que interpone el superior jerárquico, para que se pueda cumplir con la sanción, nos encontramos con que no basta la resolución del Órgano de Control Interno, tal como se puede observar con la siguiente jurisprudencia:

SERVIDORES PÚBLICOS, EL SUPERIOR JERARQUICO, ASI COMO UN CONTRALOR INTERNO DE UNA ENTIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, NO ESTÁN FACULTADOS PARA APLICARLA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN DEL EMPLEO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 56, fracción II de la Ley federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, “la destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandara por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas”, esto es, que el superior jerárquico está facultado, conforme a este artículo, a demandar laboralmente ante la autoridad que corresponda, la destitución de los servidores públicos, de acuerdo con los procedimientos correspondientes a la naturaleza de la relación y con las disposiciones

¹¹ DELGADILLO GUTIERREZ, Luis Humberto, op. Cit., p. 134.

respectivas, pero no a destituir por si mismo a dichos funcionarios, implicados en alguna investigación relacionada con una responsabilidad administrativa. Ahora bien, si el artículo 57 de la propia ley, se refiere que el contralor interno podrá aplicar, por acuerdo del superior jerárquico, la sanciones disciplinaras correspondientes, estas tiene que ser forzosamente aquella que deban ser impuestas por aquel, como por ejemplo, el apercibimiento, la amonestación e incluso suspensión, mas no la destitución que, como ya se dijo, deberá ser demandada ante la autoridad laboral correspondiente.

Cuarto tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer circuito. Presidente: amparo directo, 14/91. Patricia Niego Flores y Enrique Iglesias Ramos. 14 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente David Delgadillo Guerrero. Secretaria: Clementina Flores Suarez.

Por lo tanto, se incurre en la ineficacia de la resoluciones de los órganos de control interno, al no poder ejecutar las sanciones, después de haber llevado a cabo el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y fincado responsabilidades administrativas a un servidor público de base, se tenga que ir ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para que este último ejecute la sanción y este último al emitir el laudo decida no llevarlo a cabo.

3.4. LA IMPORTANCIA DE QUE A LA CONTRALORÍA INTERNA SE LE RECONOZCA LA FACULTAD PARA APLICAR SANCIONES DE DESTITUCION A LOS SERVIDORÉS PÚBLICOS DE BASE.

Si la Contraloría General del Distrito Federal y/o contralorías internas, están facultades para realizar toda una investigación, iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, citar al servidor público al que se le imputa la falta, para así emitir una resolución, siendo que todo lo anterior pueda durar hasta tres años, entonces se le da aviso al superior jerárquico, para que éste ejecute la sanción inmediatamente de que fue notificado, en el caso de los servidores públicos de confianza, pero en el caso de los servidores públicos de base, el superior jerárquico, interpone una demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual dictaminara según su criterio, y este no siempre concuerda con la resolución administrativa de los órgano de control interno.

Por esta razón, es necesario que las contraloría internas cuenten con la facultad para que las resoluciones que emiten sean ejecutables por los superiores jerárquicos, tanto para trabajadores de confianza, como para los de base, ya que la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, no diferencia para imponer una sanción a uno del otro, se le investiga por igual, aunado a lo anterior, se propone que sea reformado el artículo 56 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en sus fracciones II y IV, que dice:

ARTÍCULO 56.- Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo 53 se observarán las siguientes reglas:

...II.- La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandará por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas;

III.- La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el período al que se refiere la fracción I, y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicarán por el superior jerárquico;

IV.- La Secretaría promoverá los procedimientos a que hacen referencia las fracciones II y III, demandando la destitución del servidor público responsable o procediendo a la suspensión de éste cuando el superior jerárquico no lo haga. En este caso, la Secretaría desahogará el procedimiento y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico;...

Debiendo quedar:

ARTÍCULO 56.- Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo 53 se observarán las siguientes reglas:

...II.- La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se aplicará por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas;

III.- La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el período al que se refiere la fracción I, y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicarán por el superior jerárquico;

IV.- La Secretaría promoverá los procedimientos a que hacen referencia las fracciones II y III, imponiendo la destitución del servidor público responsable o procediendo a la suspensión de

éste cuando el superior jerárquico no lo haga. En este caso, la Secretaría desahogará el procedimiento y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico;...

Así como también, al artículo 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

- d)** Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e)** Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f)** Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g)** Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
- h)** Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i)** Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j)** Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el

Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Para quedar de la siguiente forma:

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

...k) Por resolución administrativa por responsabilidad administrativa, atribuible al trabajador.

Así, se estaría dando eficacia a las determinaciones administrativas de destitución, sin importar que el servidor público sea de confianza o de base.

3.4.1. Ventajas.

Las resoluciones del órgano de control interno, al contar con eficacia en cuanto a la aplicación de las sanciones, sin diferenciar servidores públicos de base, y de confianza, se daría la certeza de que se llevaran a cabo las sanciones.

El tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, disminuiría su carga de trabajo, ya que no llegarían las demandas de destitución por parte de las dependencias o entidades por motivo de responsabilidad administrativa

Los servidores públicos de base, al saber que el órgano de control interno, cuenta con la facultad para poder ejecutar las sanciones, lo tomarían en cuenta antes de incurrir en una falta administrativa.

Se estaría cumpliendo con el principio de economía procesal, ya que no se estaría llevando un procedimiento de responsabilidades administrativo en el órgano de control interno, y concluido esté, otro en el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Actualmente la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, no otorga las facultades al Órgano de Control Interno para poder ejecutar las sanciones, que dictamina en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

SEGUNDA. La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos al no otorgar la facultad de ejecutar sus sanciones de destitución, ocasiona que muchas de las veces, exista ineficacia, ya que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene que dictaminar si procede la destitución o no.

TERCERA. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no contempla como causa para que el nombramiento deje de surtir sus efectos, sin responsabilidad, para los titulares de las dependencias, las resoluciones dictaminadas por una autoridad administrativa.

CUARTA. Resulta innecesario que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lleve un procedimiento a parte cuando ya existe una resolución ejecutable por parte del Órgano de Control Interno, por lo que no se cumple con lo señalado en el artículo 17 constitucional, que es el que la Justicia debe ser pronta y expedita.

QUINTA. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas, no distingue entre trabajadores de confianza y trabajadores de base, al momento de fincar alguna responsabilidad, pero si lo hace al momento de ejecutarlas.

SEXTA. Se deben otorgar facultades al los órganos de control interno, para que ejecuten sus propias sanciones, tanto en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos como en la Ley Federal de Trabajadores al Servicios del Estado.

SEPTIMA. La Contraloría Interna al contar con la facultad de ejecutar las sanciones que impone, tiene mayor certeza en cuanto a la eficacia en sus sanciones.

Fuentes Consultadas

Bibliografía

- Acosta Romero, Miguel, “Derecho Burocrático Mexicano”, 2ºed, Porrúa. México, 1999
- Arroyo Herrera, Juan Francisco, “Régimen Jurídico del Servidor Público”, 2ºed, Porrúa, México, 1998
- Delgadillo Gutiérrez Luis Humberto, “Sistema de Responsabilidades de los Servidores Públicos”, 4º edición, Porrúa, México, 2001
- Juárez Mejía, Godolfino Humberto, “La Constitucionalidad del Sistema de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos Federales”, Porrúa, México, 1999.
- Olivera Toro Jorge, “Manual de Derecho Administrativo”, 4º ed., Porrúa, México, 1979.
- Reynoso Castillo, Carlos, “Curso de Derecho Burocrático”, Porrúa, México, 1999.

Legislativas

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal
- Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Electrónicas

- “Órganos Internos de Control”, Secretaría de la Función Pública, disponible en: <http://portalfuncionpublica.gob.mx:8080/wb3/wb/SFP/pmgoic>, cuatro de septiembre de dos mil diez, 18:30 horas
- Imponer, Diccionario Lengua Española, disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=Imponer>, veinticinco de febrero de dos mil trece, 18:47 horas.