

## VIII. LA FACULTAD SANCIONADORA:

Poder sancionador .....	123
Superior jerárquico .....	127
Secretaría de la Contraloría General de la Federación	131
Extinción de la facultad disciplinaria .....	134

## VIII. LA FACULTAD SANCIONADORA

### *Poder sancionador*

Como ha quedado precisado, la facultad disciplinaria es un poder que tiene el superior jerárquico para sancionar las conductas de los servidores públicos que afecten el debido ejercicio de la función pública. Se trata de una facultad de la autoridad para la imposición de sanciones en el ámbito de la Administración.<sup>114</sup>

El ejercicio de la facultad disciplinaria por parte de las autoridades administrativas es una materia que presenta grandes complicaciones, generadas principalmente por la distinta naturaleza de las actividades que en la actualidad realiza el Estado: de servicio público, industriales, comerciales, lo cual provoca diferentes tipos de relaciones de servicios, y ha hecho necesaria la promulgación de ordenamientos para cada grupo laboral, independientemente de la regulación administrativa que rige para todos ellos.

En una primera aproximación a este tipo de relaciones, podríamos ubicarnos en el hecho de que en ambos casos, laboral y administrativo, el objeto de la relación es la prestación de servicios, el desempeño del trabajo de cualquier tipo, por lo que fácilmente podemos encuadrar estas relaciones en el marco normativo del Derecho Laboral en general. Sin embargo, los puntos de partida de esta rama del Derecho son diferentes cuando el "patrón" es el Estado, ya que el objeto de la relación es el ejercicio del poder público, lo

---

<sup>114</sup> "... el derecho que a ésta corresponde para ejecutar su potestad disciplinaria, impulsando la actividad de sus organismos para el descubrimiento y castigo de las acciones cometidas por los funcionarios públicos contra los deberes propios de su condición". Francisco Bueno Arus, *op. cit.*, pág. 56.

que excluye el principio del equilibrio entre el capital y el trabajo que informa la esencia del Derecho Laboral.<sup>115</sup>

Es incuestionable que el trabajador del Estado, en términos generales, tiene como propósito "*alquilar* su fuerza de trabajo", independientemente de su participación en el ejercicio del poder del Estado, ya que para el trabajador su actividad representa un medio de subsistencia y la aplicación de su potencial laboral, pero ello no puede excluir el hecho de que esa actuación va a ayudar a expresar la voluntad del Estado, por lo que difiere esencialmente de cualquier otra actividad laboral.

Por otra parte, la relación con el Estado, y la manifestación de su voluntad, puede presentar características diferentes, ya que la actividad de un empleado que expresa la voluntad del Estado, tiene un contenido y una trascendencia diferente a la de aquél cuya actividad es solamente de trámite o de apoyo en los procesos de decisión.

De igual manera, la actividad de los trabajadores es muy diferente cuando la naturaleza del trabajo se refiere al ejercicio del poder público, o dicho de otra manera, cuando se trata de "funciones oficiales", que en los casos en que comprende actividades industriales o comerciales que el Estado ha asumido de acuerdo a la concepción del Estado social del Derecho que vivimos en la actualidad.

Estas características han provocado la necesidad de expedir diferentes ordenamientos jurídicos para cada grupo de trabajadores, creando regímenes diferentes, lo cual ha im-

---

<sup>115</sup> Con este enfoque lo expresa Cantón Moller, cuando nos dice que "La razón de la diferenciación de las relaciones de trabajo, que indiscutiblemente existen, respecto de los trabajadores del Estado con los trabajadores de la iniciativa privada la podemos encontrar en la diferencia de objetivos de la parte patronal. Mientras que los objetivos de esta última están circunscritos a la obtención de utilidades, es decir que tiene finalidades esenciales de lucro, los del Estado se encaminan a servir y atender mejor al bienestar general, que es su obligación política y administrativa". Cantón Moller, *Derecho del Trabajo Burocrático*, Editorial PAC, México, 1988, pág. 95.

pedido la estructuración de un Derecho Laboral Burocrático uniforme, además de dar lugar a diversos procedimientos y órganos procesales para la solución de los conflictos que generan estas relaciones con el Estado.

La coexistencia de los regímenes laboral y administrativo en materia disciplinaria, ha generado dificultades de comprensión, toda vez que la regulación laboral incluye, por naturaleza propia, la facultad de corregir a los trabajadores en favor del patrón (público o privado), por lo que se pretende excluir de la materia administrativa todo el aspecto disciplinario, para concluir que solo las normas que rigen la relación prestacional (contrato, contrato ley, Código Civil, Reglamento de condiciones generales de trabajo, Ley Federal de Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), pueden establecer los aspectos disciplinarios.

Esta argumentación se fundamenta en que las relaciones laborales son producto de la voluntad de las partes, por lo que los aspectos en que se desarrollan las relaciones prestacionales deben ser convenidas por ellas, estableciendo recíprocamente las condiciones de la prestación, lo cual es correcto respecto de la materia propia del trabajo que se va a realizar, de tal manera que las partes (trabajadores y patrones) deben someter sus controversias laborales a la decisión de un tercero que determine la legalidad de su actuación.

Sin embargo, es indispensable tener en cuenta que el ejercicio de la función pública, necesariamente realizada por individuos, responde a intereses superiores, de carácter público, lo cual origina que el Estado, como titular de ese poder, vigile que su desempeño responda a los intereses de la colectividad; no a un sector de la población, y que se realice de acuerdo con los valores fundamentales que la Constitución previene; no sólo se trata de que realicen operaciones materiales para las cuales se contrató o se nombró al servidor público, sino que, además, su actuación se ajuste a los linea-

mientos fijados en interés de la colectividad, por lo que se establece un poder disciplinario capaz de sancionar las desviaciones al mandato contenido en el catálogo de conducta que la ley impone, independientemente del cumplimiento de los objetivos materiales de la prestación laboral.

De lo anterior se desprende la necesidad de diferenciar las obligaciones que nacen por acuerdo de voluntades, de aquéllas impuestas directamente por el legislador, independientemente del origen del empleo, lo cual nos permite identificar que el régimen disciplinario en la función pública nace directamente de la ley en razón de los valores que tutela, por lo que "... el contrato no podría modificar o limitar las atribuciones disciplinarias de la Administración Pública, ya que establecer penas especiales para un empleado determinado, o asegurarle impunidad mediante un contrato, sería violatorio del orden público y, por lo mismo, sería inadmisibles".<sup>116</sup>

De esta forma podemos diferenciar plenamente un régimen estrictamente laboral, de carácter prestacional y de contenido material, frente a un régimen disciplinario, de contenido axiológico de la función, que tiende a la preservación de valores sustanciales por la participación en el delicado ejercicio de una función de carácter público, por lo que subsisten dos regímenes de naturaleza, contenido y fines diferentes, con procedimientos y autoridades autónomas.

La adecuada identificación de la facultad disciplinaria fue posible a partir de la estructuración del sistema de responsabilidades, mediante las reformas del Título IV de la Constitución, la inclusión del artículo 32 bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y la promulgación de la nueva Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Estos cambios constituyeron el paso fundamental para la determinación de la sanción disciplinaria, al establecer las

---

<sup>116</sup> Santi Romano, *Scritti minori*, pág. 82.

bases normativas de la responsabilidad administrativa en la Constitución y en la ley; al crear la Secretaría de la Contraloría General de la Federación y las Contralorías Internas, como órganos encargados del ejercicio de la potestad disciplinaria en la Administración Pública Federal, y los procedimientos para la aplicación de las sanciones, así como la vía jurisdiccional a cargo del Tribunal Fiscal de la Federación, para juzgar la legalidad del ejercicio de esta potestad.

### *Superior jerárquico*

La imposición de las sanciones disciplinarias es una facultad inherente al superior jerárquico, toda vez que el ejercicio de las funciones públicas requiere de la autoridad correspondiente para cumplir con las tareas que le son asignadas, ya que resultaría ilógico que a una autoridad se le otorgaran atribuciones sin el poder suficiente para su cumplimiento.<sup>117</sup>

En este sentido se manifiesta Santi Romano, para el cual “El poder disciplinario es un derecho público subjetivo del Estado o de un ente autárquico, sea este territorial como la comunidad o la provincia, o simplemente institucional. El acto a que hacemos referencia es un acto de imperio, en el cual se manifiesta la soberanía estatal, no importa si se ejerce por medio de órganos directos o indirectos. La persona contra la cual se manifiesta entra por tal razón en el estado de sujeción *status subjectionis*”.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> “Se admite que en toda organización social existe implícita una potestad de corrección o disciplina que los individuos u órganos competentes, conforme a ciertas reglas de derecho objetivo tienen atribuidas para prevenir o castigar faltas de los miembros de la misma, a efecto de conservar la unidad en la realización de sus finalidades y el correcto ejercicio de los medios para lograrlas. Así, en la *auctoritas pater* y en las asociaciones y comunidades preconstitucionales y aún en los diferentes sectores institucionales de las comunidades públicas o privadas”. Gabriel Ortiz Reyes, *op. cit.*, pág. 108.

<sup>118</sup> Santi Romano, *op. cit.*, pág. 84.

En este orden de ideas encontramos que la facultad para sancionar las faltas de disciplina cometidas por los servidores del Estado en el ejercicio de su función, le es otorgada a cada uno de los poderes de la Unión para que internamente, y conforme a los procedimientos que la ley exige, impongan las sanciones correspondientes.

Así tenemos que la propia Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos señala en su artículo 51 que “La Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal establecerán los órganos y sistemas para identificar, investigar y determinar las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 47, así como para aplicar las sanciones establecidas en el presente capítulo . . .”, y que “Lo propio harán conforme a la legislación respectiva y por lo que hace a su competencia, las Cámaras de Senadores y Diputados del Congreso de la Unión”.

En el ámbito del Poder Ejecutivo el artículo 60 de la propia ley atribuye la titularidad de la facultad disciplinaria en favor de los superiores jerárquicos de los servidores públicos, quienes la ejercen a través de las Contralorías Internas de las Dependencias, así como a la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, como órgano globalizador del control en el seno de la Administración Pública.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Gabriel Ortiz Reyes nos dice al respecto: “Tratándose de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal y por encima de los diversos instrumentos jurídicos de su incorporación a la misma, el artículo 90 constitucional, así como los artículos 1º, 3º y 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, permiten deducir la uniformidad del régimen jurídico de los mismos respecto de la Administración Pública en general; es decir, son integrantes del Sector Público. Lo anterior, sin embargo, lleva a precisar que al constituirse por el origen de su incorporación diferencias de situaciones jurídicas subjetivas entre los servidores públicos de la Administración Pública Federal, frente a ésta, ello de ninguna manera constituye un obstáculo para la subsistencia de la potestad disciplinaria del Poder Ejecutivo sobre los mismos, toda vez que constitucionalmente la Administración Pública es una de las funciones del Poder Ejecutivo Federal, la cual se ejerce sobre todas las personas cuya posición sea coinci-

Por tanto, independientemente de que en cada uno de los poderes de la Unión exista un superior jerárquico de los servidores públicos que la integran, en el ámbito de los órganos que la componen existe una estructura particular, con su propia organización jerárquica a partir de un titular, quien tiene la facultad disciplinaria sobre sus propios empleados.<sup>120</sup>

Conforme a esta concepción, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos reconoce la existencia de la facultad disciplinaria al disponer en el segundo párrafo del artículo 48 que para los efectos de la aplicación de la ley "... se entenderá por superior jerárquico al titular de la dependencia y, en el caso de las entidades, al coordinador del sector correspondiente, el cual aplicará las sanciones cuya imposición se les atribuye a través de la Contraloría Interna de su Dependencia".

En la Exposición de Motivos de la ley se explica este aspecto al señalar que "Se parte de un catálogo de obligaciones establecidas por el legislador que sujeta a todo servidor público. La vigilancia de su cumplimiento estará a cargo, en primer lugar, de los superiores jerárquicos y de los órganos de control de las dependencias y entidades, los que quedan facultados para imponer las sanciones disciplinarias que requiere una administración eficaz y honrada, tales como sanciones económicas limitadas, apercibimiento, amonestación privada y pública, destitución para los trabajadores de

---

dente con la señalada por la Constitución para reputarlas servidores públicos". Gabriel Ortiz Reyes, *op. cit.*, pág. 106.

<sup>120</sup> "Esta organización, como cualquier otra, está integrada por una serie de elementos que interactúan en un complejo sistema de atribuciones y competencias para delimitar el campo de acción por materia, grado, territorio y cuantía, a fin de que la acción de sus componentes no interfiera entre sí; con una distribución de las responsabilidades de su actuación, ante la propia organización y frente a terceros que pueden verse afectados por la acción de éstos; con una autoridad correlativa a la responsabilidad que le permite llevar a cabo sus actividades, de acuerdo con la habilidad y preparación de las personas que tienen a su cargo esta actividad". Luis Humberto Delgadillo Gutiérrez, *op. cit.*, pág. 87.



confianza y suspensión hasta por tres meses, sin perjuicio de lo que otras leyes dispongan”.

Conforme a esta idea, la facultad disciplinaria dentro de los órganos de la Administración Pública Federal corresponde al titular de cada Dependencia, acorde con el principio de supremacía en la organización que establecen los artículos 11, 14 y 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, al señalar que el responsable de cada Dependencia es su titular, quien ejerce sus funciones por acuerdo del Presidente de la República, apoyado con sus colaboradores, en los términos del Reglamento Interior y otras disposiciones legales.

Por tanto, de acuerdo con los Reglamentos Interiores de cada Dependencia y la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, su competencia en materia disciplinaria, la ejerce el titular a través de sus órganos de control, denominados contralorías internas o unidades de contraloría.

En los términos de los diferentes artículos que integran el Título Tercero de la ley de la materia, la competencia del superior jerárquico para imponer las sanciones administrativas o sanciones disciplinarias, como se les denomina en los artículos 57 y 64 de la propia ley, abarca, como regla general, todas las enumeradas en el artículo 53, con las excepciones que la propia ley establece.

Estas excepciones son las siguientes:

**Primera:** En materia de sanciones económicas, sólo puede imponerlas hasta un monto de cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal, en los términos de la fracción VI del artículo 56, 60 y 62 de la Ley.

**Segunda:** Tratándose de infracciones cometidas por los contralores internos de la dependencia, la sanción que corresponde se aplicará por la Secretaría de la Contraloría General de la Federación.

Tercera: En caso de infracciones graves (calidad que no se precisa) aunque no tiene limitación para imponer la sanción, está obligado a comunicarlo a la Secretaría de la Contraloría General de la Federación.

En conclusión, podemos afirmar que la facultad disciplinaria del superior jerárquico es la regla general, y que sólo en los casos expresamente establecidos tiene limitaciones.

### *Secretaría de la Contraloría General de la Federación \**

En los términos de la Exposición de Motivos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, la Secretaría de la Contraloría General de la Federación fue creada como "... autoridad centralizada y especializada para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, para identificar las responsabilidades administrativas en que incurran por su incumplimiento, y para aplicar las sanciones disciplinarias", para cuyo efecto se adicionó a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal el artículo 32 bis, en su fracción XVII, la facultad "Conocer e investigar los actos, omisiones o conductas de los servidores públicos para constituir responsabilidades administrativas, aplicar sanciones que correspondan en los términos que las leyes señalen, y en su caso, hacer las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público presentándole para tal efecto la colaboración que le fuere requerida".

Las características particulares de esta Dependencia han hecho que se le considere "la globalizadora del Control de la Administración Pública Federal", sin que ello implique supe-

---

\* Reglamento interior publicado en el *Diario Oficial* de la Federación del 16 de enero de 1989. Manual de organización publicado en el *Diario Oficial* de la Federación del 23 de enero de 1990.

rrioridad sobre ninguna de las demás dependencias, en los términos del artículo 10 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Conforme a la legislación vigente, esta Secretaría tiene doble función disciplinaria: como una dependencia más de la Administración Pública Federal, por lo que en los términos de la fracción XVIII del artículo 32 bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, su titular ejerce sus funciones de superior jerárquico en el orden interno, y de acuerdo a la fracción XVII transcrita, realiza funciones de globalizadora del control.

A diferencia de la competencia genérica que en materia disciplinaria tiene respecto de sus empleados, como “globalizadora del control” detenta su competencia de excepción, limitada a los casos que expresamente le señale la ley, ya que, como lo dispone la fracción XVII del artículo 32 bis de referencia, esta Secretaría aplicará las sanciones administrativas “...en los términos que las leyes señalen...”.

Fuera de los asuntos relativos a los empleados de la propia Secretaría, en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades, sus facultades sancionadoras se limitan a los siguientes casos:

- Primero: Infracciones cometidas por los Contralores Internos de las dependencias, por disposición del artículo 58.
- Segundo: Cuando los empleados de las Contralorías Internas se abstengan injustificadamente de sancionar a los infractores, o la sanción que impongan no se ajuste a la ley, por mandato del artículo 59.
- Tercero: Cuando la sanción económica que proceda sea superior a cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal, conforme a los artículos 56, fracción VI, 60 y 62.

Cuarto: Cuando la sanción aplicable sea la suspensión o destitución y el superior jerárquico se abstenga de imponerla, en los términos de la fracción IV del artículo 56.

Fuera de los casos señalados, la Secretaría de la Contraloría General de la Federación carece de competencia para imponer sanciones administrativas, por lo que, como globalizadora del Control sólo es una autoridad normativa con facultades sancionadoras por excepción.<sup>121</sup>

De todo lo expuesto en el presente capítulo se deduce que la facultad disciplinaria de la función pública se encuentra estructurada en los tres grandes campos en que se divide el ejercicio del poder público, en los términos del artículo 49 constitucional, con un superior jerárquico en la cúspide de cada poder.

En particular, en el ámbito de la Administración Pública Federal, el titular de la facultad disciplinaria es el Presidente de la República, en su carácter de jefe del Ejecutivo Federal, el cual ejerce su competencia por conducto de cada uno de los titulares de las secretarías y departamentos de Estado, como responsable de la disciplina en las dependen-

---

<sup>121</sup> En este sentido se pronunció al Tribunal Fiscal de la Federación en el "Juicio 9353/88", según sentencia de 23 de febrero de 1989, que sentó el precedente publicado en su revista del mes de mayo del mismo año, y que a la letra dice:

**COMPETENCIA. DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA FEDERACIÓN PARA APLICAR SANCIONES.** La Secretaría de la Contraloría General de la Federación sólo puede aplicar sanciones a los Servidores Públicos en tres casos: El primero, en los términos del artículo 56, fracción IV, de la ley de la materia, cuando el superior jerárquico no aplique las sanciones de destitución y suspensión que procedan; la segunda, cuando se trata de sanciones económicas que excedan a cien veces el salario mínimo diario del Distrito Federal, tal y como lo establece la fracción VI del numeral en comento; por último, conforme al artículo 58 del ordenamiento legal invocado, las sanciones correspondientes a los contralores internos que incurran en responsabilidad administrativa. En los demás casos la competencia corresponde al superior jerárquico del Servidor Público.

cias a su cargo, y en las entidades paraestatales que les son asignadas como coordinadores de Sector; y por exclusión, a través de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación, cuando se trate de la imposición de multas mayores de cien veces el salario mínimo diario, de infracciones cometidas por los contralores internos de las dependencias y cuando la dependencia se abstenga indebidamente de aplicar la sanción que corresponda.

### *Extinción de la facultad disciplinaria*

El ejercicio de la facultad disciplinaria de la autoridad administrativa se encuentra sujeta a un plazo, y en caso de que no se ejerza en ese tiempo la ley declara extinguido su derecho.

La extinción de esta facultad constituye la prescripción, regulada en el artículo 78 de la ley, en dos fracciones diferenciadas en razón del elemento económico de la infracción.

El numeral de referencia dispone que la facultad del superior jerárquico o de la Secretaría, para sancionar a los infractores, prescribirá en tres meses si la responsabilidad no es estimable en dinero o si el beneficio obtenido o el daño causado no excede de 10 veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, y en tres años en los demás casos, plazos que empiezan a correr el día siguiente a la realización de los hechos ilícitos o a su cesación en caso de infracciones continuas.<sup>122</sup>

Esta disposición plantea el problema de que el plazo para el ejercicio de la facultad disciplinaria se establece so-

---

<sup>122</sup> En diferentes resoluciones el Tribunal Fiscal de la Federación se ha pronunciado al respecto en los siguientes términos:

**“LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS. PRESCRIPCIÓN DE LAS SANCIONES.** Conforme lo dispuesto por el artículo 78, fracción I, de la ley citada, las facultades del superior jerárquico y de la Secretaría para imponer sanciones prescriben en tres meses, en los siguientes supuestos: a) Si el beneficio obtenido o el daño

lamente en razón de la cuantía de la infracción, sin considerar otros elementos significativos que pueden determinar la gravedad del ilícito, aunque no tengan un contenido económico, y, sin embargo, de acuerdo con la fracción primera del artículo 78 de la ley, la imposición de la sanción deberá realizarse dentro de los tres meses siguientes a la realización de la infracción.

El punto de vista económico, como único elemento para el establecimiento de los plazos de prescripción, resulta inadecuado porque sólo puede incluir infracciones en que se hayan causado daños o hayan generado beneficios económicos al servidor público infractor, con lo cual se dejan de considerar otras violaciones a las obligaciones que impone el artículo 47 de la ley, que sin tener un contenido económico vulneran valores fundamentales, como la lealtad, la eficiencia, la imparcialidad y la eficacia, y no obstante ello, la facultad para imponer las sanciones correspondientes se extinguirá en tres meses, a partir de la realización de los hechos.

Lo adecuado sería que la diferencia de plazos se estableciera de acuerdo con la gravedad de la infracción, la cual debería ser determinada tomando en cuenta el dolo, la mala fe, la reincidencia, la cuantía y la trascendencia de la conducta infractora en el ejercicio de la función pública.

Por otra parte, el plazo de tres meses que señala la fracción primera del artículo 78 de la ley, resulta demasiado

---

causado por el infractor no excede de 10 veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal; o, b) Si la responsabilidad no fue estimable en dinero; disponiéndose, asimismo, que el plazo de prescripción se contará a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera incurrido en la responsabilidad. Por tanto, tomando en consideración que la responsabilidad de un empleado o funcionario público se realiza en el momento en que no cumple con sus obligaciones que le señala el artículo 47 de la propia ley, será entonces cuando empiece a contar el plazo de prescripción de tres meses, si el caso se ubica en uno u otro supuesto, y por ello las facultades del superior jerárquico y de la Secretaría para imponer sanciones prescribirán si éstas se ejercieran con posterioridad a dicho término". *Revista del Tribunal Fiscal de la Federación*, noviembre de 1988, págs. 59 y 60.

corto para que la autoridad competente tome conocimiento de la infracción, instruya el expediente y emita su resolución, ya que en muchos casos se deben realizar distintos tipos de diligencias, analizar diversos documentos y desahogar pruebas, para lo cual se requiere un plazo mayor.

No se debe olvidar que en muchos casos las violaciones a las obligaciones que impone el ejercicio de la función pública no son detectadas de inmediato, sino hasta que se realizan revisiones de control, al término de un periodo, en la glosa del ejercicio presupuestal, en la revisión de la Cuenta Pública, o como consecuencia de las denuncias que se presentan, y para su identificación se requieren investigaciones previas, por lo que, cuando no tienen un contenido económico, los tres meses de referencia resultan insuficientes para el ejercicio de la facultad disciplinaria.

Lo anterior nos lleva a plantear la necesidad de reformar este dispositivo para establecer un plazo de un año para la prescripción de la facultad disciplinaria en el caso de las infracciones leves, y de tres años cuando se trate de infracciones graves, precisando previamente la diferenciación entre unas y otras infracciones de acuerdo con los elementos a que se ha hecho referencia.

### *Otras autoridades*

Como una curiosidad legislativa en materia de asignación de la facultad disciplinaria en la función pública a nivel estatal, destaca el Estado de México, en cuya Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios se otorga competencia al Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado para la aplicación de las sanciones en materia de responsabilidades administrativas.

En efecto, el artículo 25 de dicha ley establece que:

“Las denuncias, acusaciones o quejas, sobre responsabilidad administrativa de los servidores públicos, serán conocidas por

el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado. Tratándose de los servidores públicos de los Poderes Judicial y Legislativo, así como de las instituciones docentes y culturales que gocen de plena autonomía, se observará lo dispuesto por los Ordenamientos jurídicos que rigen su funcionamiento.

“La recepción, trámite, resolución y aplicación de las sanciones correspondientes, se sustanciarán con arreglo al procedimiento que prescribe esta ley; a falta de disposición expresa se estará a lo dispuesto por la Ley de Justicia Administrativa y por el Código de Procedimientos Civiles del Estado”.

Por tanto, las sanciones que dicho tribunal imponga a los servidores públicos, que pueden ser Amonestación, Suspensión, Multa, Arresto y Destitución, según lo dispone el artículo 46 de la propia ley, constarán en sentencia que surtirá sus efectos al ser notificada al titular de la dependencia, institución o entidad en donde el empleado preste sus servicios.<sup>123</sup>

El ejercicio de la facultad disciplinaria en la función pública por parte del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México ha ido incrementándose paulatinamente, según se puede apreciar del informe de actividades rendido por su Presidente, Tomás Ruiz Pérez, al terminar el año de 1988, ejercicio en que tramitaron 22 procedimientos de responsabilidad administrativa.<sup>124</sup>

---

<sup>123</sup> El artículo 44 de la ley de referencia señala: “Las sanciones establecidas en esta ley, se ejecutarán en los términos que contenga la resolución respectiva. Cuando se sancione a algún servidor público con suspensión o destitución, la resolución surtirá sus efectos al ser notificada al titular de la dependencia, institución o entidad en donde aquél preste sus servicios.

La multa que se imponga, se hará efectiva mediante el procedimiento administrativo de ejecución y, para efectos de su ejecución, tendrá la prelación prevista como crédito fiscal y se sujetará a las disposiciones aplicables a esta materia”.

<sup>124</sup> *Memorial del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México*, núm. 3, enero-marzo de 1989, pág. 240.