



República de Panamá
Tribunal Administrativo de la Función Pública. Panamá,
Treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticinco (2025).

Exp.002-2024-T

Resolución TAFP- RF-006-2025.

V I S T O S

El Tribunal Administrativo de la Función Pública, a través de Sala Unitaria, decide la pretensión del presente caso, de conformidad con las normas del Reglamento de Procedimiento Jurisdiccional y demás normas concordantes, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Ha ingresado a este Tribunal en Sala Unitaria la solicitud de autorización de destitución, presentada por la **DEFENSORÍA DEL PUEBLO**, representada por **EDUARDO LEBLANC GONZÁLEZ**, actuando en calidad de Autoridad Nominadora, quien mediante escrito visible a foja 1-6 del expediente presenta dicha solicitud para destituir al servidor público **FLORENTINO GARCÍA CAMARENA**, portador de la cédula de identidad personal No. 8-531-234, quien ocupa el cargo de Oficial de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Atención al Ciudadano, fundado en el proceso disciplinario por infracción al Reglamento Interno para las instituciones del sector público, aprobado por la Resolución No. 2 de 7 de enero de 1999, por la Junta Técnica de Carrera Administrativa.

Junto con su escrito de sustentación, el apelante aportó copia autenticada de la Investigación No. 08-2024, seguida al servidor público **FLORENTINO GARCÍA CAMARENA**.

Mediante Resolución TAFP- ADM-0024-2024 de 18 de noviembre de 2024, este Tribunal, a través de Sala Unitaria, decidió admitir para su tramitación, la solicitud de autorización de destitución al considerar que la misma reúne los requisitos exigidos por la normativa jurídica vigente y ordenó el traslado de dicha solicitud de desafuero al servidor público **FLORENTINO GARCÍA CAMARENA** para que éste presentara su contestación a dicha solicitud en cumplimiento de lo que ordena el

Reglamento de Procedimiento Jurisdiccional del Tribunal Administrativo de la Función Pública.

A foja 91 y siguientes del expediente, consta la contestación a la solicitud de autorización de destitución presentado por el servidor público **FLORENTINO GARCÍA CAMARENA**, la cual fue presentada dentro del término legal correspondiente.

Revisando el recorrido procesal descrito, este Tribunal no encuentra ninguna causa de anulación por pretermisión procesal, por lo que se procederá a decidir el fondo de la controversia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA UNITARIA

La pretensión en el presente caso, como se ha indicado, consiste en la autorización para destituir al servidor público Florentino García Camarena, quien posee la condición de discapacidad severa, producto de lesión medular L3, que le obliga a mantenerse permanentemente en silla de ruedas, aseveración que describe el Defensor del Pueblo en la Resolución No. 75-2024 del 14 de octubre de 2024, que corre a fojas 2-6 del expediente.

La condición descrita le hace merecedor al señor García Camarena, según indica la Resolución No. 75-2024 del Defensor del Pueblo, de la protección legal contenida en la Ley 15 de 2016, consistente en que, para ser destituido, debe primero obtenerse la autorización judicial que consienta dicha acción, basada en la comprobación de que el servidor público incurrió en efecto, en la causa de destitución invocada, lo que se conoce en nuestro medio como un fuero de carácter laboral.

Conceptualmente, el fuero laboral es una protección legal para evitar los abusos del empleador contra trabajadores que poseen una condición especial, que el legislador indica debe ser protegida de la discrecionalidad en el despido o destitución. Para Osvaldo Campos (Campos; 2022) el fuero laboral es una condición especial que poseen algunos trabajadores en el contexto de la relación de trabajo, *“que impide que sean despedidos de sus trabajos sin que lo autorice un Juez Laboral mediante un proceso especial de desafuero y por causas legales.”*

Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), el fuero laboral es la *“protección de la estabilidad en el empleo de ciertos trabajadores, teniendo presente la vulnerabilidad derivada del ejercicio de ciertos derechos individuales o colectivos en el trabajo.”*

La jurisprudencia patria ha descrito el concepto en los siguientes términos:

"Dentro de este contexto, para el caso que nos ocupa el fuero laboral constituye una garantía laboral que la Ley le concede a ciertos trabajadores en razón de una condición o status especial. En relación a ello, el jurista colombiano Augusto Conti Parra, señala lo siguiente: "La palabra fuero se refiere a la protección especial otorgada a ciertas personas por razón del cargo o del status que ocupan dentro de determinada organización.¹

*Por su parte, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia respecto al tema ha señalado que "El objeto de instaurar un fuero como el que se recoge en la citada norma y en otras similares, **es que se respete la inamovilidad del trabajador** y que se restaure la misma en caso de ser desconocida ilegítimamente." (Resolución de 2 de septiembre de 2020 dentro de la Acción de Amparo de Garantías Constitucionales propuesta por Mary Elena Chávez contra el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial)." (Ver sentencia de la Sala Tercera de la Corte Suprema de lo contencioso administrativo, del 26 de diciembre de 2014. Caso José Alba VS Ministerio de Salud).*

La destitución es una sanción aplicable a los servidores públicos, que tiene su origen en las acciones u omisiones a las que las normas vigentes le otorgan la característica de originar la separación definitiva del cargo que ocupa el funcionario, por causa de esta.

Como regla general, la destitución debe ser fundamentada en una causa de destitución directa o indirecta, comprobada de manera previa a su aplicación. En ese sentido el Texto Único de la Ley 9 de 1994 y el Reglamento Interno de Personal (Reglamento Modelo de Carrera Administrativa) de la Defensoría del Pueblo, establecen reglas y procedimientos para verificar la incurrencia de una conducta por parte del servidor público, que amerite su destitución, recordando, sin embargo, que la destitución no es la única sanción administrativa a la que se hacen acreedores los funcionarios, según nuestro derecho positivo vigente.

Del artículo 103 en adelante del Reglamento Interno Modelo, aprobado por la Junta Técnica de Carrera Administrativa, adoptado por la Defensoría del Pueblo desde el 3 de mayo de 2016, se describen los procedimientos de investigación, defensa, sanción e impugnación de las causas que originan las sanciones contenidas en dicha norma. El Texto Único de la Ley 9 de 1994, por su parte, describe los requisitos de la destitución y sus causas, en el artículo 158 y subsiguientes.

Por otra parte, resulta necesario precisar el objeto de la existencia de los llamados fueros laborales. Tal como lo indican las descripciones que se han aportado, el objetivo de la existencia de los fueros, es decir, de la obligación de obtener por parte del empleador la autorización judicial previa para proceder con una destitución, es la protección de determinadas personas, en su condición de trabajadores. Esta protección legal se origina en el concepto de que a estas personas les resultaría

más difícil obtener nuevamente empleo, debido, precisamente, a su condición especial.

Los fueros labores originalmente se les brindaron a los trabajadores del sector privado o productivo, habida cuenta de que en el marco del derecho administrativo era imposible pensar en otorgar esta condición a los servidores públicos, sin embargo, a partir de la Constitución Política de 1972, se reconoció por igual este derecho a las mujeres en estado de embarazo, sin distinción de quién era su empleador.

Hoy, los servidores públicos gozan por igual de todos los fueros que las leyes otorgan a los trabajadores, es decir, las normas concebidas originalmente para los trabajadores del sector privado, se aplican a los servidores públicos, bajo el criterio de que ambos son personas, trabajadores y poseen o pueden llegar a poseer las mismas condiciones que originan el derecho al fuero laboral, y por lo tanto, en atención a las normas constitucionales panameñas que prohíben la discriminación, y los convenios internacionales ratificados por nuestro país que prohíben las discriminaciones como lo son el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención Americana de Derechos Humanos.

El fuero laboral busca proteger la condición especial de determinados trabajadores, como lo son la maternidad en el caso de las mujeres embarazadas, el ejercicio de la libertad sindical en el caso de los directivos sindicales y otros. En nuestro medio existe una lista *numerus clausus* descrita en el Código de Trabajo y en otras normas legales, entre las que se pueden mencionar, además de la maternidad y la dirigencia sindical, la negociación colectiva, el sindicato en formación, la condición de candidato a un cargo de elección popular; fuero por denuncias en contra del empleador ante la Caja de Seguro Social; la condición de paciente de enfermedades crónicas, involutivas o degenerativas y la condición de personas con capacidades especiales, comúnmente denominados como discapacitados y/o sus tutores, entre otros.

Según el glosario contenido en el artículo 3 de la Ley 15 de 2016, la discapacidad consiste en:

“la deficiencia física, mental, intelectual y sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.”

Respecto de las personas con capacidades especiales o discapacitados, es importante recordar que la Constitución Política de la República establece en su artículo 302 que la Ley determinara entre otros, las condiciones para las

destituciones de todos los servidores públicos, incluyendo por supuesto, a los que sufren de discapacidades. A partir de esa delegación constitucional, el legislador ha dictado la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, reformada por Ley 15 de 31 de marzo de 2016, que contiene normas de protección a las personas con capacidades especiales o limitadas, enfatizando dicha protección a los trabajadores del sector privado y a los servidores públicos.

El artículo 45-A de la Ley 42 de 1999, adicionado por Ley 15 de 2026, indica:

*“Artículo 45-A. La persona con discapacidad, padre, madre, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad, no podrá ser despedido o destituido ni desmejorado en su posición o salario, salvo que el empleador o superior acredite con antelación una causal establecida en la ley que justifique la terminación laboral.
...”*

De la lectura de la norma descrita surge entonces la obligación de la comprobación previa a la destitución, de la causa que la origina, específicamente en el caso de los servidores públicos con discapacidades. Esa acreditación de la causa se concreta entonces en la autorización externa a la institución, para proceder con la destitución. Este concepto es congruente con el contenido del artículo 7 numerales 5 y 10, y el artículo 151 del Reglamento de Procedimiento Jurisdiccional del Tribunal Administrativo de la Función Pública, que le otorgan competencia a este Tribunal para conocer de las solicitudes de autorización para destituir.

Por su parte, el artículo 4 de la Ley 25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley 59 de 2005, que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan incapacidad laboral, establecen la obligación de la autorización judicial previa al despido, y en el caso específico de los servidores públicos, *“invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes”*

La Jurisprudencia ha reconocido el fuero por discapacidad en los siguientes términos:

“Ahora bien, en el engranaje de la Administración Pública, la estabilidad laboral puede ser adquirida por el servidor público, ya sea porque su ingreso se dio en estricto cumplimiento de los requisitos y procedimiento exigidos en la Ley; o, en su defecto, la inamovilidad en el puesto de trabajo puede ser reconocida, excepcionalmente, en los casos en que el propio ordenamiento jurídico así lo prevé; es decir, en los que la Ley otorga una protección laboral producto de una condición inherente al funcionario, que haya sido acreditada...” (ver sentencia de la Sala Tercera de la Corte Suprema de justicia del 10 de abril de 2024. Caso Roldán Rodríguez VS Ministerio de Economía y Finanzas).

La idea de la exigencia legal de la autorización previa para destituir a un servidor público con discapacidad está ligada al derecho de estas personas a ser tratados

como iguales en el ámbito laboral, a asegurar que el interés de la administración pública en destituirles obedezca a la infracción de sus obligaciones como servidores públicos, previstas en la ley y no a su condición de personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Panamá, indica que, en el ámbito laboral, estas personas deben ser tratadas sin discriminación alguna, tan iguales como el resto de los trabajadores, lo cual aplica también para el sector público. El artículo 27 de la Convención descrita expresa lo siguiente:

"Artículo 27 Trabajo y empleo.

1. Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos."

Queda claro entonces que la solicitud de la Defensoría del Pueblo se fundamenta en los derechos que posee el señor Florentino García Camarena como servidor público con discapacidad, tiene asidero legal y doctrinal, lo que conlleva a analizar entonces si este Tribunal debe autorizar o no lo solicitado por la Defensoría del Pueblo.

A foja 8 del expediente consta el memorando No. 20/2024 del 28 de agosto de 2024, dirigido a la directora nacional de Recursos Humanos de la Defensoría del Pueblo, por el director nacional de Atención al Ciudadano, en donde solicita la apertura de una investigación para proceder a una sanción disciplinaria de suspensión de tres días sin derecho a sueldo al señor Florentino García. Esta solicitud obedeció, según el director nacional de Atención al Ciudadano, a que el señor García no aparecía conectado (es decir laborando) en la plataforma Neotel utilizada para realizar su trabajo durante los días 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30 y 31 de julio de 2024, sin explicación técnica alguna, ni de ninguna otra índole.

Consta a foja 47 del expediente la Resolución No. 60-2024 de 29 de agosto de 2024, expedida por la directora de Recursos Humanos de la Defensoría del Pueblo,

mediante la cual resuelve iniciar la investigación solicitada por el director nacional de Atención al Ciudadano, en su condición de superior inmediato del señor García, y en la cual se ordena notificar a este último y otorgarle dos días para presentar sus descargos, lo cual le fue notificado el día 30 de agosto de 2024.

A foja 57 del expediente, consta informe secretarial calendado 3 de septiembre de 2024, en donde se deja constancia que al señor García le precluyó el término para presentar descargos, en el término de dos días que le fue notificado el 30 de agosto, y de foja 58 a 65 se ubica el informe de la investigación realizada, según el cual corresponde la aplicación de la sanción solicitada, debido a que *“figuran suficientes elementos que fundamentan la imposición de una medida disciplinaria al servidor público Florentino García...”*, agregando que se trata de una reincidencia en desobedecer sin justificación y en perjuicio de la institución, instrucciones para el desempeño de sus funciones, por lo que procede, según el cuadro de sanciones vigente en la Institución, la suspensión de tres días sin derecho a sueldo.

A foja 66 y siguientes del expediente, se encuentra el memorando No. DDP-R.H. 309-2024 de 5 de septiembre de 2024, en el cual la directora de Asesoría Jurídica/DP, expresa sus opiniones sobre el Informe Final de Resultados de la Investigación, fundamentada en el Decreto Ejecutivo No. 222 de 1997, que reglamenta la Ley 9 de 1994.

En ese informe se concluye que lo procedente no es la suspensión de tres días sin derecho a sueldo por desobediencia reiterada de instrucciones, sino la destitución, que dada la condición del señor García, debe estar precedida de una solicitud de autorización para destituirlo, porque la conducta sancionable no es la ausencia injustificada por más de cinco días, sino la alteración de documentos para intentar justificar que no estuvo ausente en determinada fecha, tipificada en el artículo 102 numeral 6 del Reglamento Interno de la Defensoría del Pueblo, que indica lo siguiente:

“ARTÍCULO 102: DE LA TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Para determinar las conductas que constituyan faltas administrativas se aplicarán los criterios del cuadro siguiente para orientar la calificación de la gravedad de las faltas, así como la sanción que le corresponda:

... .

Faltas de máxima gravedad

... .

6. Alterar, retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos, o la prestación del servicio que le corresponde, de acuerdo a las funciones de su cargo.”

El cuadro de sanciones descrito ordena que esta actuación sea sancionada con la destitución.

Esta Sala Unitaria considera importante acotar que, de conformidad con el artículo 302 de nuestra Constitución Política y la jurisprudencia, las causas de destitución de los servidores públicos deben estar descritas de manera expresa en una norma con rango de ley, es decir, aprobada en tres debates del Órgano Legislativo, sancionada por el presidente de la República y publicada en la Gaceta Oficial del Estado, según lo instruye nuestra Carta Magna. El Reglamento interno de la Defensoría del Pueblo no es la norma jerárquicamente idónea para establecer causas directas de destitución. Consecuentemente, no puede esta Institución fundar una desvinculación definitiva de un servidor público en causas descritas en una norma de inferior jerarquía que la Constitución Política o la Ley como lo es un Reglamento Interno institucional.

Observa el Tribunal, de conformidad con las constancias de autos, que la investigación solicitada por el director nacional de Atención al Ciudadano, en su calidad de superior jerárquico del señor Florentino García busca verificar la conducta de este último, consistente en desobedecer las órdenes o instrucciones que impartan los superiores.

De acuerdo con la solicitud descrita, la actuación del señor García, según el artículo 102 numeral 1 del Reglamento Interno (faltas leves), debe ser sancionada con una suspensión de tres días por ser reincidente, sin embargo, la parte resolutive de la Resolución No. 75-2024 de 14 de octubre de 2024, expedida por el Defensor del Pueblo, ordena solicitar a este Tribunal el desafuero del señor Florentino García, por haber incurrido en *"falta tipificada en el artículo 54 del Reglamento Interno"* (ver foja 5), de lo cual resulta que la petición y las constancias de autos sustentan tres causas distintas para solicitar la autorización para destituir:

- Reincidencia en ausencias injustificadas (artículo 54 del Reglamento Interno),
- Desobediencia de ordenes impartidas por su superior (artículo 102 numeral 1, de las faltas leves), y
- Alterar el trámite de asuntos propios de su cargo (artículo 102 numeral 6, de las faltas de máxima gravedad).

Tal como se ha expresado, el Reglamento Interno no puede fundamentar una destitución en normas reglamentarias, salvo en el caso de reincidencia de algunas prohibiciones, contenidas en el Texto Único de la Ley 9 de 1994), de donde resulta que ninguno de las tres actuaciones calificadas por la Institución peticionaria constituye una causa justa de destitución.

No puede este Tribunal, sin embargo, obviar la realidad que obra en autos, donde queda evidenciado el hecho de que el señor García faltó a sus labores durante más

de cinco días y que no presentó justificación alguna de dichas ausencias, las cuales corresponden a los días 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30 y 31 de julio; y que a pesar de las oportunidades brindadas por la Institución, el señor García no logró justificar dichas ausencias.

Es importante acotar que el señor García labora, debido a su limitación física, de manera remota o en teletrabajo, por lo que su asistencia se equipara a la obligación de conectarse a la plataforma digital desde donde debe realizar sus funciones, que por lo demás, consisten en atender denuncias ciudadanas. En consecuencia, la manera de verificar la asistencia al puesto de trabajo es, precisamente, verificando que el servidor público se encuentre conectado a la red o sistema digital en el que desempeña sus funciones.

La Ley 126 de 2020, que regula el teletrabajo en Panamá, le es aplicable a trabajadores de las empresas privadas y a los servidores públicos y ella indica que, fuera de los derechos y obligaciones especiales que contiene y que deben cumplir los empleadores y los trabajadores, el resto de las normas relativas a derechos y obligaciones contenidas en la legislación nacional, les son aplicables. En ese sentido al señor García, aun siendo un servidor público que labora en teletrabajo, le es aplicable el Reglamento Interno, que le obliga a asistir a su puesto de trabajo (virtual) y a justificar sus ausencias (desconexión del sistema) durante la jornada laboral.

El Reglamento Interno aplicable a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, no especifica el término que poseen sus funcionarios para justificar sus ausencias, por lo que debe entenderse, que las mismas deben ser presentadas a la Institución tan pronto se reincorpore el funcionario que se ausentó de su puesto de trabajo. El artículo 56 del Reglamento Interno indica que en dos horas después del inicio de labores, se debe notificar de la causa de la ausencia. En el caso que nos ocupa, no fue presentada ninguna justificación de las ausencias comprobadas del señor García.

A foja 91 y siguientes del expediente, consta la respuesta del señor García a la solicitud de autorización para destituir o levantamiento de su fuero laboral, en la que indica que su superior jerárquico mantiene una persecución en su contra, que no consideró la justificación tardía de una ausencia (asistencia al Banco Hipotecario) y, sin embargo, lo sancionó. El señor García no define el día específico de esa ausencia.

Indica el funcionario cuyo levantamiento del fuero se solicita, que del 17 al 31 de julio estaba en su casa, esperando que le arreglaran el equipo computacional y las licencias y sistemas respectivos, en atención a las instrucciones que había recibido,

y que por tal razón es falso que no estaba laborando. Que después lo llamaron a laborar a la Defensoría del Pueblo.

En el escrito del señor García no se especifican las fechas de lo que narra, y es evidente que tampoco se documentó la justificación de ninguna ausencia de los días que se le responsabiliza de haber faltado, por el contrario, de acuerdo con el informe de investigación de la Dirección Nacional de Recursos Humanos, el señor García decidió no presentar descargos cuando fue notificado de la investigación que pidió su jefe inmediato. *“afirmó ser inocente de la falta que se le endilga y que, debido a ello, no presentaría descargos al respecto. Agregó que le correspondía a la Dirección Nacional de Recursos Humanos comprobar su inocencia, y solicitó que se le aplicase la medida de suspensión directamente, ya que, en su opinión, nuestra Dirección siempre lo sanciona.”* (ver fojas 60 y 61).

Así las cosas, es evidente para este Tribunal que el señor Florentino García hizo poco o nada para defenderse de los cargos que se le endilgan, por lo que se procede entonces, considerando probada la ausencia injustificada de varios días, a deslindar si a la misma constituye o no una causa justificada de destitución.

La actuación del señor García configura lo que se denomina abandono del cargo o puesto de trabajo, término que implica la omisión y/o asistencia al puesto de trabajo, de manera voluntaria, y sin previo aviso al empleador (Armas; [Abandono del Puesto de Trabajo: concepto y consecuencias](#). Disponible en línea), caracterizado por la omisión de comunicación, de informar de su decisión al empleador, de manera voluntaria. En nuestro medio, al dársele una connotación jurídica al concepto, se agregó la falta de justificación posterior.

El artículo 358 del Código Penal indica que se entiende que hay abandono del puesto de trabajo *“siempre que el servidor deje su puesto por más de cinco días hábiles sin justa causa o sin que haya sido reemplazado en debida forma.”*

El Diccionario Jurídico de Manuel Osorio, basado en las obras de Guillermo Cabanellas, define el abandono del trabajo como *“dejar de cumplir sus labores el empleado o trabajador o dejar las tareas antes de tiempo”*

Una vez aclarado el concepto de abandono del cargo o puesto de trabajo, es necesario recordar, tal como se ha indicado, que las normas que establecen conductas que conlleven a la destitución de un servidor público deben constar en la ley y no en una norma de inferior jerarquía, de donde se desprende la necesidad de revisión de nuestro derecho positivo con el fin de verificar si en efecto existen normas de carácter legal que fundamenten la destitución por abandono del cargo por parte del servidor público.

105

Al abordar la búsqueda del abandono del cargo como causa de destitución contenida en una Ley, encontramos que el artículo 144 del Texto Único de la Ley 9 de 1994 en su numeral 3 describe como una obligación de todos los servidores público, *“Asistir puntualmente al trabajo, en condiciones psíquicas y físicas apropiadas para cumplir su labor”*, mientras que el artículo 145 de la misma excerta legal incluye en su lista de prohibiciones para todos los servidores públicos, en el numeral 11 la de *“Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin previo aviso al superior inmediato”*.

Las normas descritas están contenidas en una Ley, pero no constituyen una causa directa de destitución, por lo que resulta apropiado considerar el contenido del artículo 159 del Texto Único de la Ley 9 de 1994, que indica que *“Son causales de destitución la reincidencia en el incumplimiento de los deberes, en la violación de los derechos o en las prohibiciones contempladas en esta Ley”*. Adicional, el artículo 54 del Reglamento Interno de la Defensoría del Pueblo describe que la ausencia injustificada por más de cinco días configura el abandono del cargo.

De las normas transcritas se colige que la conducta del señor García acreditada en autos al ausentarse por once días sin justificación alguna, equivale a un abandono del puesto de trabajo y que la misma implica una causal indirecta de destitución, por la reincidencia de estas. En ese sentido, observa este Despacho que la petición del Defensor del Pueblo dirigida a este Tribunal, en la que solicita el desafuero del señor García, por haber incurrido en la falta tipificada en el artículo 54 del Reglamento Interno, por lo que, en concordancia con lo manifestado, se considerará dicha norma solo para lo efectos de describir lo que es el abandono del cargo.

Por su parte, el artículo 358 del Código Penal erige en delito el abandono del cargo, sancionándolo con pena privativa de libertad, lo cual no es competencia de este Tribunal, sin embargo, bajo el principio general del derecho a maiori ad minus (el que puede lo más puede lo menos) sí es posible aplicar una sanción menor al abandono del cargo, como lo es la desvinculación definitiva del servicio público, en la esfera administrativa, ya que este principio general sugiere en el ámbito legal, que si una norma permite una determinada acción o facultad, también se pueden ejercer acciones o facultades relacionadas con esa norma de manera más limitada o específica.

Finalmente, es necesario aclarar que el señor Florentino García no es responsable de ausencias injustificadas, que sería la conducta por la cual pudiera sancionársele con base en el Reglamento Interno de la Defensoría del Pueblo, pues, tal como consta en autos, esas ausencias superaron el límite de cinco días, para convertirse en abandono del cargo, razón por la cual la sanción correspondiente sería la destitución, fundada en las normas descritas.

106

Por lo tanto, en mérito de lo expuesto, el suscrito Magistrado Sustanciador del **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, actuando en Sala Unitaria,

RESUELVE

PRIMERO: LEVANTAR el fuero del que goza el señor **FLORENTINO GARCÍA CAMARENA**, portador de la cédula de identidad personal No. 8-531-234, por razón de su condición de discapacitado de discapacidad severa, producto de una lesión medular L3, debidamente acreditada, en autos.

SEGUNDO: AUTORIZAR su destitución por haber incurrido en abandono del cargo de Oficial de Derechos Humanos en la Defensoría del Pueblo, al no conectarse sin justificación alguna al sistema de llamadas, como era su deber, los días 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31 de julio de 2024.

TERCERO: INFORMAR a las partes que la presente Resolución pone fin a la solicitud de levantamiento de fuero o autorización para destituir solicitada por la Defensoría del Pueblo y, en consecuencia, queda agotada la vía gubernativa.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley 42 de 1999, reformada por Ley 15 de 2016; Ley 38 de 2000; Ley 23 de 2017; Texto Único de la Ley 9 de 1994; Reglamento Interno de la Defensoría del Pueblo; Acuerdo No. 024-2024 de 25 de noviembre de 2024, que aprueba el Reglamento de Procedimiento Jurisdiccional del Tribunal Administrativo de la Función Pública.

Comuníquese y Cúmplase.


CARLOS AYALA MONTERO
MAGISTRADO SUSTANCIADOR


ELVIA GUDIÑO MORENO
SECRETARIA JUDICIAL



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

NOTIFICACIÓN

Hoy 27 de 02 de 20 25

siendo las 11:24 de la mañana

Notifiqué personalmente a: Florentino García

de la presente resolución.

Florentino García E. Schrey

Firma

Notificado por

