



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

*Secretaría General
Sección de Parlamentarias
Consejo Administrativo*

ACUERDOS

REUNIÓN N°11-24, CELEBRADA EL 7 DE AGOSTO DE 2024

COMISIÓN DE OBRAS

1. Se **APROBÓ** el **Proyecto**: “Cambio de Cielo Raso y Remodelaciones del Nivel 100 del Edificio F-4, de la Facultad de Medicina (Material y Mano de Obra),” por un monto de 49,977.50.
2. Se **APROBÓ** la **Prórroga de Tiempo** de la **Orden de Compra N°DSA-0079-2022**, “Desarrollo de Planos y Construcción de Obras Civiles para la Extensión Universitaria de Aguadulce”, de treinta (30) días hábiles, desde el 17 de julio de 2024, hasta el 28 de agosto de 2024.
3. Se **APROBÓ** dejar sin efecto parcialmente, lo aprobado en el Consejo Administrativo N°5-24, en su reunión celebrada el 3 de abril de 2024, en cuanto a la **Orden de Cambio**, presentada por el monto de B/.3,399.92, en su efecto tomar en consideración la presente, por la suma de **B/.8,609.10: Proyecto DSA-1001-2023**, “Remodelación de los Módulos Sanitarios para el Auditorio José Dolores Moscote “, planta baja de la Facultad de Economía(Material y Mano de Obra).
4. Se **APROBÓ** en el Proyecto **Orden de la Orden de Compra OEP-004-2022** “Estudio, Diseño, Construcción, Suministro e Instalación de Nuevo Elevador Semipanorámico para el Edificio C-1, de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, lo siguiente:
 - **Prórroga de Tiempo de sesenta (60) días hábiles, desde el 12 de septiembre de 2024, hasta el 11 de diciembre de 2024.**
 - **Orden de Cambio N°1 que incrementa el valor de la orden de compra, por la suma de B/.2,134.00.**

CORRESPONDENCIA

5. Se **APROBÓ** la **Resolución N°9-24-SGP** , relacionado al caso del señor **Alberto Murillo**, con cédula de identidad personal N° 5-26-298, funcionario de la Dirección General de Protección Universitaria, que a la letra dice:



RESOLUCIÓN No.9-24-SGP.

EL CONSEJO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ en uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias

CONSIDERANDO:

1. Que, el señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, servidor público administrativo con funciones en el Departamento de Protección Universitaria de la Universidad de Panamá, fue destituido de su cargo mediante Resolución N°DIGAJ-035-2024 de 6 de mayo, de 2024 proferida por el Rector de la Universidad de Panamá, por haberse probado, conforme al debido proceso legal, que incurrió en la causal de destitución contemplada en el literal “I” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, consistente, textualmente, en: *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”*.

Descripción del hecho comprobado por el cual se le aplicó la sanción de destitución al servidor público administrativo recurrente.

2. Que, la causal de destitución en que incurrió el servidor público administrativo adscrito al Departamento de Protección Universitaria en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N.° 5-26-298, es por *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”* –tal cual lo consagra el literal “I” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá–, fue comprobada, a la luz del debido proceso legal, en función de que la investigación llevada a cabo por la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá, determinó lo siguiente:
 - 2.1. El 24 de diciembre, de 2023, el servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, estando de turno laboral (de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 4:02 p.m., permitió el acceso, sin justificación, al Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), a una mujer y un niño. Se dejó al niño solo (sin compañía/cuidado y/o supervisión de una persona adulta responsable) en la Oficina de Protección, quedando éste desamparado (el niño), mientras el señor **ALBERTO MURILLO** ingresa, con la referida mujer, al salón de clases A-04.
 - 2.2. El 24 de diciembre, de 2023, el funcionario **ALBERTO MURILLO**, estando de turno laboral (de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 6:03 p.m., salió de las instalaciones del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, retornando a su puesto/lugar de trabajo, aproximadamente, siete (7) minutos después, incurriendo en abandono injustificado del puesto de trabajo, hecho que supuso arriesgar a su suerte los bienes de la Institución, al quedar en indefensión, desprotección y desamparo el patrimonio universitario (por falta de supervisión/vigilancia).
 - 2.3. El 24 de diciembre, de 2023, el servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, estando de turno laboral (de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 6:40 p.m., permitió el ingreso, sin justificación alguna, a los predios del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), a una mujer, para luego introducirla, específicamente, al Salón de Profesores, donde permaneció, en compañía de la dama, aproximadamente, unos siete (7) minutos, en dicho recinto docente.
 - 2.4. El 24 de diciembre, de 2023, el funcionario **ALBERTO MURILLO**, estando de turno laboral (de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.), en reiteradas ocasiones entró, sin ninguna justificación, a las oficinas administrativas del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, toda vez que las cámaras de seguridad acreditan que, en una de las referidas oficinas administrativas, el servidor público administrativo recurrente, permaneció por más de doce (12) minutos aproximadamente.

Inicio de la acción disciplinaria.

3. Que, el proceso administrativo disciplinario seguido al señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, funcionario adscrito al Departamento de Protección Universitaria en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, se inició en función de notas de comunicación (informativas) que el Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, Magíster Héctor González Barría, remitió al Presidente de la Comisión de Personal, Doctor Marcos Tulio Londoño Álvarez, adjuntando documentación relativa al funcionario recurrente, para los fines pertinentes.

Que, las notas de comunicación (informativas) que el Director General de Recursos Humanos dirigió al Presidente de la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá, son las siguientes, a saber: **(i)** Nota N°DGRH-D-4-2024 de 2 de enero, de 2024 (verificable en la foja 1 del expediente administrativo disciplinario); y, **(ii)** la Nota N°DGRH-D-43-2024 de 5 de enero, de 2024, (visible a foja 10 del expediente administrativo disciplinario).

- 3.1. Objeto de la Nota N°DGRH-D-4-2024 de 2 de enero, de 2024, del Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá.

- 3.1.1. Por conducto de la Nota N°DGRH-D-4-2024 de 2 de enero, de 2024, fue remitida al Presidente de la Comisión de Personal, el original de la Nota N°D-CRUSAM-2023-565 de 27 de diciembre, de 2023 (visible a foja 2 del expediente disciplinario), suscrita por el Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), Doctor Luis Antonio Acosta Betegón, dirigida para el Señor Rector, Doctor Eduardo Flores Castro. Mediante la referida Nota N°D-CRUSAM-2023-565 de 27 de diciembre, de 2023, el Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), pone en conocimiento del Señor Rector, acerca de *“...la no renovación de contrato correspondiente al año 2024 para el Señor Alberto Murillo con c.i.p. 5-26-298 con cargo de Vigilante, por graves faltas cometidas el 24 de diciembre en el Centro Regional Universitario de San Miguelito que están tipificadas en el Reglamento de Carrera Administrativa del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá...”*.

Esta Nota N°D-CRUSAM-2023-565 de 27 de diciembre, de 2023, del Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), a su vez, contenía adjunta la Nota S/N (sin número) de 27 de diciembre, de 2023 (cotejable en las fojas 2 y 4 del expediente), suscrita por el servidor público administrativo Juan Silvera (en su condición de Supervisor del Departamento de Protección Universitaria en el Centro Regional Universitario de San Miguelito –CRUSAM–), dirigida a la Señora Secretaria Administrativa del comentado centro regional, Profesora Aura Sánchez. A través de la referida Nota N.° D-CRUSAM-2023-565 de 27 de diciembre, de 2023, se informa, en detalle, a la Secretaria Administrativa aludida, sobre las faltas graves en que incurrió en pleno horario laboral, el hoy recurrente, señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N.° 5-26-298, el 24 de diciembre, de 2023, en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá.

- 3.2. Objeto de la Nota N°DGRH-D-43-2024 de 5 de enero, de 2024, del Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá.

- 3.2.1. Por conducto de la Nota N°DGRH-D-43-2024 de 5 de enero, de 2024, fue enviada la Nota N°D-CRUSAM-2024-003 de 2 de enero, de 2024 –rubricada por el Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), Doctor Luis Antonio Acosta Betegón– (corroborable a foja 11 del *dossier* administrativo disciplinario), para el conocimiento del Presidente de la Comisión de Personal. Y, de la lectura de dicha Nota N°D-CRUSAM-2024-003 de 2 de enero, de 2024, del Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), se observa que éste, le solicita al Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, la destitución del funcionario **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, en virtud de los hechos acaecidos (faltas disciplinarias cometidas), el 24 de diciembre, de 2023, en los predios del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá.

La reseñada Nota N°D-CRUSAM-2024-003 de 2 de enero, de 2024, emitida por el Doctor Luis Antonio Acosta Betegón, en su condición de Director del Centro

Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, a su vez, contenía adjunta la siguiente documentación que, a continuación, se pasa a listar:

- 3.2.1.1. Copia de la Nota N°D-CRUSAM-2023-565 de 27 de diciembre, de 2023, mediante la cual el Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) –Doctor Luis Antonio Acosta Betegón–, pone en conocimiento del Señor Rector –Doctor Eduardo Flores Castro– acerca de la no renovación de la contratación, atinente al año 2024, para el servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, en el cargo de vigilante, por causa de faltas graves cometidas el 24 de diciembre, de 2023 (ver: foja 12 del expediente administrativo disciplinario).
- 3.2.1.2. Dispositivo tecnológico de almacenamiento de datos externo “USB” (“Universal Serial Bus”, también conocido como unidad “Pendrive”) el cual *“evidencia que comprueba que el Sr. ALBERTO MURILLO incurrió en una falta grave que fue introducir damas en su horario de trabajo el día 24 de diciembre de 2023”* (ver: foja 12 del infolio administrativo disciplinario).
- 3.2.1.3. Nota N°D-ASUEST-27-2023 de 30 de julio, de 2023, suscrita por el Coordinador de Asuntos Estudiantiles del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, Profesor Miguel Delgado, mediante la cual informa al Director de dicho centro regional, Doctor Luis Antonio Acosta Betegón, acerca de *“una situación delicada que involucra al personal de protección universitaria del CRUSAM, ALBERTO MURILLO portador de cédula de identidad personal N°5-26-298, en situaciones de posible hostigamiento contra la estudiante PAULA FUENTES, de tercer año de la carrera de licenciatura en contabilidad, portadora de la cédula de identidad personal No.8-990-1752”*. En lo medular –de acuerdo a lo expuesto en la referida nota–, se observa que el aludido profesor y coordinador, se refiere a que el funcionario recurrente *“le habla de manera inapropiada”* a la estudiante de tercer año que estudia contabilidad, y eso la hace sentir muy incómoda (ver: fojas 14 y 15 del dossier administrativo disciplinario).
- 3.2.1.4. Dispositivo tecnológico de almacenamiento de datos externo “USB” (“Universal Serial Bus”, también conocido como unidad “Pendrive”) el cual contiene *“audios enviados a la estudiante Paula Fuentes por la esposa del Sr. ALBERTO MURILLO”* (ver: foja 16 del cuaderno administrativo disciplinario).
- 3.2.1.5. **Constancia de amonestación por escrito, de 3 de marzo, de 2023, aplicada al señor ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N.°5-26-298, porque el 1 de marzo de 2023, según el texto del escrito de amonestación, se evidencia que se le explica al hoy funcionario recurrente que: *“...en horas de la noche dentro de los predios del Centro Regional Universitario de San Miguelito, usted participó en conjunto con el sr. WIL MARTÍNEZ de un escándalo donde hubo connotación de agresión verbal por parte suya”*. De dicha amonestación por escrito, el servidor público administrativo encuestado disciplinariamente en el proceso que ocupa nuestra atención, fue notificado personalmente el 4 de marzo, de 2023 (ver: folio 17 del file administrativo disciplinario).
- 3.2.1.6. Notificación de solicitud de destitución, con fecha de 27 de diciembre, de 2023, al funcionario adscrito al Departamento de Protección Universitaria en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N.°5-26-298 (ver: foja 18 del file administrativo disciplinario).

Resolución (fallo) de corte disciplinario.

4. Que, en atención a la Nota N°CP-12-2024 de 4 de abril, de 2024, contentiva del denominado **“informe recomendación” de la Comisión de Personal** de la Universidad de Panamá –tal como lo preceptúa el literal “h” del artículo 292 del Reglamento de Carrera

del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá– (visible de foja 134 a foja 136 del expediente administrativo disciplinario), el Señor Rector, Doctor Eduardo Flores Castro, emitió la Resolución N°DIGAJ-035-2024 de 6 de mayo, de 2024, mediante la cual se aplicó la sanción de destitución al señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, servidor público administrativo adscrito al Departamento de Protección Universitaria en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, por haber quedado probado, dentro de la investigación disciplinaria –conforme al debido proceso legal y la tutela efectiva– que el funcionario procesado disciplinariamente incurrió en la causal de destitución contemplada en el literal “I” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, consistente, textualmente, en: *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”*.

Recurso de Reconsideración.

5. Que, el señor, el señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, interpuso Recurso de Reconsideración en contra de la resolución disciplinaria descrita en el punto anterior (Resolución N.° DIGAJ-035-2024 de 6 de mayo, de 2024). El Recurso de Reconsideración fue decidido mediante Resolución N.° DIGAJ-0044-2024, del 7 de junio, de 2024, por la cual el Rector de la Universidad de Panamá, mantuvo la sanción de destitución al señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, contenida en la resolución recurrida. De esta Resolución el interesado fue notificado personalmente.

Recurso de Apelación.

6. Que, el señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, interpuso Recurso de Apelación en contra de la Resolución N°DIGAJ-0044-2024, del 7 de junio, de 2024 ante el Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá.
7. **Que, los once (11) hechos, la solicitud (final), y los elementos probatorios planteados en el libelo contentivo del recurso de apelación interpuesto, se resumen de la siguiente manera:**

7.1. Hecho primero.

El señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, sustenta su discrepancia con la diligencia de notificación, ya que manifiesta que se le viola uno (1) de los elementos esenciales que integran el procedimiento disciplinario, contenido en el artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, el cual establece que el procedimiento aplicable para determinar la responsabilidad disciplinaria del servidor público administrativo es el siguiente:

“ARTÍCULO 292.- El procedimiento aplicable para determinar la responsabilidad disciplinaria del servidor público administrativo es el siguiente:

- a. El jefe de la unidad administrativa o académica notificará personalmente al servidor público administrativo de la posible imposición de una sanción de suspensión o destitución. En la notificación se incluirá la supuesta falta que se atribuye y el fundamento de derecho. El jefe de la unidad administrativa o académica remitirá a la Comisión de Personal copia de la notificación realizada al servidor público administrativo. En un término no mayor de treinta (30) días hábiles, contados a partir del recibo de la copia de la notificación, la Comisión de Personal siempre que se cuente con la documentación que sustente la investigación, citará al servidor público administrativo a una audiencia”.

7.2. Hecho segundo.

El apelante señala que, la notificación personal del inicio del procedimiento disciplinario exige requisitos, que entre otros son:

- 7.2.1. La notificación debe ser realizada por el jefe de la unidad, que en este caso es el señor Director del CRU de San Miguelito, no la Secretaria Administrativa, tal como consta a foja 18 del expediente disciplinario, ya en la parte final de dicho documento (consistente

en la diligencia de notificación) se observa la firma de la funcionaria, quien no es jefa de unidad (Centro Regional Universitario de San Miguelito –CRUSAM–).

- 7.2.2. El literal “a” del artículo 292, establece que en la notificación se deberá incluir la supuesta falta que se atribuye y no los hechos, tal como fueron descritos en la pieza que reposa en la foja 18 antes mencionada.

7.3. Hecho tercero.

El recurrente argumenta que, la notificación es “confusa e ininteligible” en los aspectos que se pasan a describir, así:

- 7.3.1. El documento que se denomina “notificación de solicitud de destitución” resulta confuso toda vez que es impropio que se le solicite la destitución a la misma persona a la cual va dirigida la nota.
- 7.3.2. Que, en el primer párrafo del documento de notificación se le comunica que no se le renovará el contrato, pero luego, en el fundamento de derecho del documento, se le notifica que la falta incurrida es merecedora de una destitución del cargo, por ello, la notificación es a todas luces contradictoria, ya que parece más bien (realizando un análisis completo del documento), una decisión administrativa de destitución, pero aplicada de forma impropia, toda vez que la funcionaria que la emite no es competente para dicho acto, ni siquiera como funcionaria encargada de la diligencia de notificación personal y, mucho menos, de la decisión de destitución, de la cual se desprende el sentido del documento.

7.4. Hecho cuarto.

El impugnante hace referencia a que el mencionado documento de notificación de cabeza de procedimiento disciplinario, *“concede los recursos que establece el Artículo 294 de nuestro Reglamento de Carrera en contra de los fallos disciplinarios de suspensión y destitución” sin haberse surtido la investigación por parte de la instancia competente que es la Comisión de Personal y sin haberse dictado la resolución de destitución respectiva, cuyo funcionario competente es el Rector*”.

También señala –el señor **ALBERTO MURILLO**– que el procedimiento disciplinario contenido en el artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, se realiza completamente de forma viciada desde el inicio hasta el final, ya que solamente los representantes del Rector, dentro de dicha comisión, profieren la Recomendación de destitución, sin consenso con la representación de los trabajadores, toda vez que estos no suscriben la referida Recomendación (Nota CP-12-2024 de 4 de abril, de 2024, de la Comisión de Personal) y es precisamente ese aspecto que no fue valorado, adecuadamente al momento de dictar el acto administrativo sancionatorio, ni tampoco al momento de mantenerlo en la Resolución N°DIGAJ-0044-2024, de 7 de junio, de 2024, por lo que pide encarecidamente a los miembros del Consejo Administrativo que entren a valorar en derecho, todo el trámite disciplinario contenido en el expediente, toda vez que entre los requisitos que establece el artículo 292 del Reglamento de Carrera de la Universidad de Panamá no se encuentra que la constancia de la diligencia de notificación no debe señalar o listar los recursos disponibles en la vía gubernativa, toda vez que estos son concedidos al administrado por la administración al momento de dictarse el acto administrativo.

7.5. Hecho quinto.

El servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, señala que no son congruentes las consideraciones del señor Rector, en la resolución que mantiene la decisión de destitución, porque la supuesta *“notificación”* no cumple con el formato que, para tales trámites, se utiliza en las unidades cuando se remite a los funcionarios a la Comisión de Personal, es decir, la proforma auténtica o, por lo menos, su reproducción íntegra o textual; y que, por sólo ese aspecto, el Señor Rector debió revocar su decisión de destitución, toda vez que la notificación indebida (o aquella que no cumpla con los presupuestos que exige el artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá), es susceptible de ser declarada ilegal (es decir, el acto administrativo sancionatorio por violar el debido proceso).

7.6. Hecho sexto.

Solicita, el funcionario apelante, que se revoque la decisión de destitución (mantenida por el señor Rector), toda vez que las consideraciones esgrimidas por éste (el Señor Rector) en la Resolución N°DIGAJ-044-2024 de siete (7) de junio, de dos mil veinticuatro (2024), en el primer párrafo del punto 7.2.1. que señala *“lo esencial de dicho paso de la tramitación (refiriéndose a la notificación personal del inicio del procedimiento disciplinario) no se concentra en la persona natural (funcionario o funcionaria) que materializa la notificación, pues lo importante de dicha diligencia consiste en cumplir, en su debido orden y sin alteraciones, con el primer paso del procedimiento disciplinario...”*.

Sigue sosteniendo, textualmente, el funcionario apelante que: *“...no se trata del trámite que el trámite que realiza la Profesora Sánchez como persona natural, sino como Secretaria Administrativa, cargo de una funcionaria que no es competente o responsable de la notificación personal, toda vez que no es la jefa de la unidad académica y administrativa en este caso del Centro Regional Universitario de San Miguelito, que a la luz del Artículo 27, numeral 8., de la Ley 24 de 14 de julio de 2005 Orgánica de la Universidad de Panamá, lo es el Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito, que al momento de llevarse adelante el acto de notificación el cargo lo ocupa el profesor Luis Acosta, pudiendo ser posteriormente otra persona natural que debe actuar en dicho trámite administrativo, no como personas natural, sino como Director de un Centro Regional y por lo tanto como funcionario competente mientras así lo disponga y no sea reformado o derogado el Artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá”*.

7.7. Hecho séptimo.

El recurrente señala que no le satisface la consideración externada por el Señor Rector en la Resolución N°DIGAJ-044-2024 de siete (7) de junio de dos mil veinticuatro (2024), específicamente, en el segundo párrafo del punto 7.2.1., en el cual se indica que *“lo hizo en representación del Director de dicho centro” (refiriéndose a la funcionaria mencionada) y que debe entenderse que la Secretaria Administrativa actuó, no a espaldas del Director del Centro Regional (CRUSAM), sino por instrucción de este,...”*. Continúa indicando el funcionario apelante que: *“Precisamente no debemos entender eso a la luz del Principio de Estricta Legalidad, principio que emana de la Constitución Política de la República de Panamá, artículo 18, desarrollado en los artículos 34 y 36 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, que regula el procedimiento administrativo general, principio que obliga a todos los servidores públicos, a cumplir exactamente con lo que establece la Ley, no extralimitándose en sus funciones”*.

7.8. Hecho octavo.

El señor **ALBERTO MURILLO** (funcionario apelante) refiere que, desde la foja 1 (uno) del expediente disciplinario hasta la última foja del mismo, no existe nota o escrito alguno que acredite que la Secretaria Administrativa actuó por delegación del señor Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) por lo que resulta oportuno recordar que el artículo 69 de la Ley 38 de 31 de julio, de 2000, establece que toda actuación administrativa deberá constar por escrito y deberá agregarse al expediente respectivo.

7.9. Hecho noveno.

El servidor público impugnante discrepa de lo manifestado en la consideración vertida en el punto 7.2.2. de la Resolución N°DIGAJ-0044-2024 de 7 de junio, de 2024, donde se manifiesta que *“...la sumatoria de cada uno de los cuatro (4) sucesos descritos en dicha pieza de convicción permite inferir que, dado su carácter misceláneo –aunque relacionados entre sí–, todos juntos dejan como saldo el deducir que la falta en la cual se adecuan, en conjunto, es la contemplada en el literal “I” (ele del artículo 289 del reglamento de carrera...”*.

Remarca su discrepancia, el señor **ALBERTO MURILLO**, indicando que “...*el requisito que establece el literal “a” del artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, es que se coloque en la notificación la supuesta falta que se le atribuye, para que la persona pueda preparar su defensa y no los hechos, toda vez que al no cumplir con este requisito esencial del debido procedimiento, se genera indefensión de la persona señalada, como es su caso, toda vez que los hechos transcritos en la notificación no constituyen en si realmente ninguna falta, sobre las cuales el trabajador pueda preparar su defensa, ni mucho menos faltas que traigan como consecuencia la posibilidad imponer, de forma legal, la decisión administrativa de destitución*”.

Señala –el señor **ALBERTO MURILLO**– que los referidos hechos descritos en su notificación personal, no encajan en alguno de los doce literales del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá; ni siquiera la causal en “*numerus apertus*”, porque lo que se plasma en la decisión, tomando en cuenta los supuestos hechos que se le indilgan (y no de forma precisa las supuestas faltas que cometió que es lo que debería ser) no tienen una consideración o análisis objetivo, en la aplicación que se da, y, que da como resultado la decisión de destitución, toda vez que en verdad, los hechos o conducta desplegada por él no pueden –racionalmente ni legalmente hablando– considerarse graves y por lo cual sean merecedoras de la sanción de destitución que se le aplica ; razón por la cual solicita que se revoque la decisión de destitución en cumplimiento del principio que establece el Reglamento de Carrera como el de tipicidad de la falta y de la legalidad de la sanción, contenido en el artículo 276 del mencionado reglamento, que como norma especial rige a todos los servidores públicos administrativos y en el artículo 333 del Estatuto Universitario que, como norma general, rige para las autoridades, personal académico, estudiantes y personal administrativo incluso.

El señor **ALBERTO MURILLO** culmina la exposición del noveno hecho de su recurso de alzada, solicitando que se valoren las constancias procesales, las normas citadas y se cumpla con los principios establecidos en el artículo 276 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá como el de legalidad, el de imparcialidad, de presunción de inocencia y duda razonable, ante la inexistencia de elementos probatorios suficientes, el debido proceso legal, el de tipicidad de la falta y el de progresividad de la sanción establecidos en el artículo 290 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

7.10. Hecho décimo.

Este hecho fue plasmado en el libelo de alzada, textualmente así: “*La nota CP-12-2024 de 4 de abril de 2024, visible a foja 134 a 136 del expediente que contiene la Recomendación de Destitución, dirigida al señor Rector por parte de la Comisión de Personal, no se encuentra suscrita por la representación de los trabajadores por tanto dicha Recomendación y no goza del consenso que mandata el artículo 19 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, aspecto importante que se debe tomar en cuenta colectivamente y de forma individual cada uno de los miembros del Consejo Administrativo*”.

7.11. Hecho undécimo.

Ya, en el último hecho plasmado el memorial del recurso de apelación, el servidor público administrativo apelante –señor **ALBERTO MURILLO**– señala que la Resolución N°DIGAJ-035-2024 de 6 de mayo, de 2024, dictada por el Señor Rector –la cual sigue la Recomendación de la Comisión de Personal (visible a foja 134 a 136 del expediente)– en el fondo es injusta, arbitraria, y desproporcionada por lo siguiente:

7.11.1. Se vulneró su estado de inocencia, ya que los responsables de la Dirección General de Recursos Humanos y del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), se dedicaron a fabricar pruebas, incluso a traer a colación, hechos que no son ciertos como la supuesta falta que me atribuyen.

7.11.2. No se respetó en la investigación el principio de imparcialidad, toda vez que las autoridades del Centro Regional de San Miguelito (CRUSAM) manifestaron su deseo de separarlo de la Institución.

- 7.11.3.** Porque, las conductas que se le indilgan no suponen faltas graves, porque son hechos que a lo largo de la investigación –llevada a cabo por la Comisión de Personal– no ha negado. Además, manifiesta el señor **ALBERTO MURILLO**, que en caso de ser sancionada su(s) conducta(s), las mismas no encajan dentro de las causales de destitución, ya que permitir el ingreso de personas ajenas a la Institución, no está tipificado como falta grave, ni siquiera como falta. También indica el servidor público apelante que: *“Que, en el caso de abandono del puesto por algunos minutos, en todo caso dicha conducta podría ser sancionada con una amonestación verbal, tal como se encuentra tipificada en el literal “k” del artículo 284 del Reglamento de Carrera y no con la máxima sanción como lo es la destitución. Como elemento adicional puedo manifestar que la carga de la prueba para que se me aplique la sanción de destitución, recae sobre la entidad, en este caso la Universidad de Panamá, quien tiene la obligación de probar de forma fehaciente, tangible, congruente completa y sin dar lugar a la duda razonable alguna que he cometido alguna de las conductas que conlleven a la máxima de las sanciones como lo es la sanción de destitución”.*

Solicitud.

El señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, al finalizar la narración de las consideraciones de hecho y de derecho que fundamentan su recurso de apelación, incluye un apartado denominado “solicitud”, en el cual solicita se revoque la decisión contenida en la Resolución N°DIGAJ-035-2024 de seis (6) de mayo, de 2024, mantenida mediante Resolución N°DIGAJ-0044-2024 de siete (7) de junio, de 2024, ambas proferidas por el Señor Rector de la Universidad de Panamá, por la cual se le sanciona con la destitución o, que en todo caso, el Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá, en uso de sus facultades y competencias como órgano colegiado de gobierno universitario, proceda a modificar la misma, aplicando –de ser el caso–, una sanción consecuente con las constancias procesales, el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, los principios contenidos en el mismo y la Ley 38 de 31 de julio, de 2000 –que regula el procedimiento administrativo general– la cual es aplicable a la Universidad de Panamá por ser una entidad pública del Estado panameño.

Pruebas.

En esta sección final del escrito de recurso de apelación, el funcionario recurrente sólo se limita a señalar, textualmente, que sus pruebas : *“son documentales y se encuentran en el expediente”.*

8. Que, con relación a todo lo planteado en el libelo de recurso de apelación bajo escrutinio (hechos, derecho, solicitud y pruebas) se presentan las siguientes consideraciones:

8.1. Consideraciones con relación a los hechos primero y segundo.

En cuanto a los señalamientos del señor **ALBERTO MURILLO**, sobre los cuales sostiene que se le aplicó la máxima sanción disciplinaria contemplada en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, violando uno de los elementos esenciales establecidos en el artículo 292 del referido reglamento, como lo es la notificación personal, debemos señalar que la misma (la notificación personal) debe ser entendida de la siguiente forma, según la Ley 38 del 31 de julio de 2000:

“Artículo 201. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos deben ser entendidos conforme a este glosario:

...

67. Notificación personal: Es la excepción a la regla en materia de notificaciones, y consiste en la entrega física a la parte o a su representante de la nota o copia autenticada de la resolución de que debe ser notificado en su domicilio legal. En la notificación personal, el notificado debe firmar la diligencia respectiva, en señal o constancia de que es de su conocimiento el acto respectivo”.

Y, al estudiar el expediente se observa, a foja 18, el documento que plasma la diligencia de notificación realizada al funcionario **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, por la Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de

San Miguelito (CRUSAM). En dicha pieza procesal se aprecia que el referido servidor público administrativo acepta la diligencia de notificación, ya que se observa en el documento la firma plasmada del recurrente, con fecha del 27 de diciembre, de 2023, por lo cual se demuestra o comprueba que se le da a conocer al mismo que iba a ser supeditado al proceso disciplinario de la Institución, por posiblemente haber cometido faltas administrativas graves, que pudieran dar como resultado la posible imposición de una sanción disciplinaria como lo es la destitución, tal como lo establece el artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, el cual indica que se debe notificar de la posible imposición de una sanción de suspensión o destitución al funcionario o funcionaria de que se trate.

Lo anterior (el hecho de materializar una notificación personal) le da oportunidad al funcionario administrativo de prepararse para el momento que deba ser oído en audiencia en la Comisión de Personal y dar su versión de los hechos ante los cargos que se le realicen y así pueda, por consiguiente, el funcionario de que se trate –en este caso, el señor **ALBERTO MURILLO**– esté en la capacidad de presentar su defensa por sí mismo, por el Secretario de Defensa de la Asociación de Empleados de la Universidad de Panamá o por apoderado legal y, así, proceda –si se desea– aportar o solicitar las pruebas que pudieran favorecerle, tal como se señala en los artículos 292 y 296 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

Con motivo del señalamiento que realiza el recurrente, relativo a que debe ser el jefe de la unidad administrativa o académica quien debe materializar la diligencia de notificación, el hecho de que lo haya realizado la Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario donde el recurrente presta sus funciones no invalida lo actuado.

Asimismo, consta en el expediente disciplinario la declaración testimonial de la Licenciada Aura Sánchez, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), la cual señaló que el Director de dicho centro de educación superior le encomendó (o dio instrucciones) para hacer la notificación al recurrente (ver: foja 124 del expediente). Así pues, ejemplo de ello es la Nota D-CRUSAM-2024-003 de 2 de enero, de 2024, del Doctor Luis Acosta (en su condición de Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito –CRUSAM–), mediante la cual remite al Magíster Héctor González Barría (en su condición de Director de la Dirección General de Recursos Humanos) la notificación realizada al señor **ALBERTO MURILLO** (ver: fojas 11 y 18 del infolio administrativo disciplinario).

Igualmente, somos del criterio que si el señor **ALBERTO MURILLO**, al ser informado de que iba a ser sometido a proceso disciplinario, el cual pudiera dar como posible resultado la imposición de una sanción como la suspensión o la destitución (y hubiese considerado que requería un pronunciamiento especial sobre la notificación realizada), poseía la oportunidad de presentar su incidente sobre ese tema y tenía hasta la fecha que concluyera el término para practicar pruebas en la investigación disciplinaria de la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá, tal como lo establece el artículo 108 de la Ley 38 de 31 de julio, de 2000 (sobre Procedimiento Administrativo General).

En cuanto al punto consistente en que el señor **ALBERTO MURILLO**, sostiene en su recurso de apelación, de que se debió incluir la supuesta falta y “no los hechos” en la notificación realizada y, a que a la suya (documento mediante el cual se materializó la diligencia de notificación y visible a foja 18 del expediente), no se incluyeron las faltas, este hecho –según el señor **ALBERTO MURILLO**– hace que se deba analizar la notificación personal que consta dentro del expediente. Y, al realizar el análisis solicitado por el funcionario impugnante, podemos indicar que esta es una aseveración no cierta, ya que el Régimen Disciplinario de los servidores públicos administrativos de la Universidad de Panamá asegura el alcance de los fines y objetividad de la Institución, el comportamiento ético y responsable de los mismos servidores públicos administrativos (ver artículo 276 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá).

Por otra parte, el mencionado reglamento también refiere que los servidores públicos administrativos serán responsables por la comisión de faltas administrativas en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y patrimonial en que puedan incurrir por el mismo hecho (ver: artículo 277 Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá).

Igualmente, de acuerdo al artículo 278 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá: el incumplimiento de los deberes, obligaciones, prohibiciones y normas de ética, extralimitación u omisión en el ejercicio de

sus funciones que establezca la Ley, y el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, se considerarán faltas administrativas.

Una vez establecido lo anterior, a foja 18 del expediente administrativo disciplinario se puede observar la notificación realizada al señor **ALBERTO MURILLO**, el 27 de diciembre, de 2023, mediante la cual se le está anunciando que va a ser sometido a proceso disciplinario por, posiblemente, haber incurrido en **faltas graves** dentro de los predios del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM). Así las cosas, mediante el referido documento –mediante el cual se materializa su notificación– se puede leer que se le comunica oportunamente los siguientes hechos:

- Permitir el acceso a una dama y un niño en el Centro Regional Universitario de San Miguelito, y meterse a solas a un aula de clases con la dama dejando en desamparo al niño (hora de acontecimiento 4:02 p.m.)
- Abandono del puesto de trabajo por varios minutos (hora de acontecimiento 6:03 p.m.)
- Permitir el ingreso de otra dama al Centro Regional ingresándola al Salón de Profesores donde permanecieron aproximadamente 7 minutos (hora de acontecimiento 6:40 p.m.)
- Entrar a las oficinas administrativas en reiteradas ocasiones sin justificación alguna donde las cámaras de seguridad evidencian que una de las veces permaneció por más de 12 minutos”.

Por lo anteriormente expuesto, al recurrente se le especificó –en el mencionado documento de notificación–, acerca de las situaciones, hechos o comportamientos realizados por él, que pudieran haber sido posibles faltas administrativas graves y, consecuentemente, generar una sanción de destitución, de encontrarse culpable de haberlas cometido –de acuerdo a los resultados que arroje la Comisión de Personal–, ya que se observa que el Fundamento de Derecho se fundamenta en el acápite “I” (ele) del artículo 289 Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, que es “Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”, razón por la cual, se puede comprobar que sí se le informó al recurrente que podría estar incurriendo en faltas graves y se le señalaron los hechos, o situaciones, o comportamientos por él realizados, desde el inicio para su mayor comprensión, y por lo anterior sería sometido a procedimiento disciplinario, tal como lo mandata el literal “a” del artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, por lo cual es falso que se viola la referida disposición reglamentaria.

8.2. Consideraciones con relación al hecho tercero.

Con respecto a que el recurrente expone, en su memorial de recurso de apelación, que la denominación que se le dio al documento como “notificación de solicitud de destitución” resulta “*confusa*” ya que es impropio que se le solicite la destitución a la misma persona a la cual va dirigida la nota, y que, en el primer párrafo, se le comunica que no se le va a renovar el contrato, y que, además, mediante el fundamento de derecho del documento, se le notifica que la falta incurrida es merecedora de una destitución del cargo, “*notificación a todas luces contradictoria*” (según las propias palabras del recurrente). En ese sentido, el señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, afirma que, al realizar un análisis completo del mencionado documento –es decir la notificación–, ésta es una decisión administrativa de destitución aplicada de forma impropia por la funcionaria que la emite.

En función de lo expuesto en el párrafo anterior, debemos señalar que en el procedimiento disciplinario de la Institución –tal como ya lo hemos manifestado– está regulado, en el artículo 292 –y concordantes–. Así las cosas, debemos decir que el documento de notificación tiene el fin o el propósito de hacer saber y garantizar que sea del conocimiento del servidor público administrativo, que se va dar inicio a un proceso disciplinario en su contra por, posiblemente, haber cometido faltas administrativas, las cuales pudieran tener como posible desenlace, la imposición de una sanción disciplinaria como la suspensión o la destitución –según cada caso– y así el funcionario notificado pueda preparar la defensa para el momento que le corresponda ser oído, ante la Comisión de Personal, e igualmente pueda presentar o solicitar las pruebas a su favor que crea conveniente dentro del proceso disciplinario, así como los recursos correspondientes cuando se emita el fallo disciplinario.

Ahora bien, debemos resaltar que, según consta en la notificación de posible sanción disciplinaria realizada al recurrente, que aparece la firma del mismo, con fecha del 27 de diciembre, de 2023; por ende, mal podría sostener el recurrente que la notificación es contradictoria o que es una decisión administrativa de destitución, ya que se observa en el infolio disciplinario la nota s/n de 5 de enero, de 2024, del señor **ALBERTO MURILLO** (visible a foja 5 del expediente), solicitando certificación, a la Comisión de

Personal, sobre su historial disciplinario dentro de la Institución. Y, mediante la nota CDP-06-2023 de 8 de enero, de 2024, suscrita por el Presidente de la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá, Doctor Marcos Tulio Londoño Álvarez, (visible a foja 7 del expediente), en la que informa al señor **ALBERTO MURILLO**, que en esos momentos se encontraba un expediente de proceso disciplinario en su contra, en estado incipiente, toda vez que tiene fecha de ingreso de 2 de enero de 2024, lo cual evidencia que mal podría entender el recurrente que le han realizado una destitución como lo quiere hacer ver; quedando comprobado, entonces, que la notificación cumple su cometido, y se entiende que con ella se le informaba que iba a ser sometido al proceso disciplinario de la Universidad de Panamá y de la posible imposición de una sanción disciplinaria como la destitución; y así lo entendió el recurrente, ya que con la nota a la que hicimos alusión con anterioridad, solicitó certificación de su historial disciplinario a la Comisión de Personal –que es la encargada de realizar la investigación disciplinaria a los servidores públicos administrativos de la Universidad de Panamá, de acuerdo al artículo 291 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá– y no como quiere el recurrente aseverar que, al hacer su análisis del documento entendía que la misma era una destitución realizada por las autoridades del centro de estudio donde prestaba funciones.

8.3. Consideraciones del hecho cuarto.

Con referencia a lo sostenido por el señor **ALBERTO MURILLO**, y el artículo 294 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, somos del criterio que lo que se busca con la notificación de posible sanción disciplinaria, es garantizar la defensa del funcionario notificado, una vez se dicte el fallo disciplinario contrario a sus intereses.

Además, hay que tener en cuenta que, el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en el que está contenido el régimen disciplinario aplicable al personal administrativo, fue publicado en la Gaceta Oficial N°28012-A de 18 de abril, de 2016, por lo que, con el artículo 1, del Código Civil, según el cual una vez promulgada la ley –en sentido formal o material– *“la ignorancia de ella no sirve de excusa”* (*“ignorantia juris non excusat”*), el referido reglamento se presume que es conocido por todos, de manera que no es factible afirmar que el funcionario, en ese momento notificado, era ignorante del procedimiento disciplinario de la Universidad de Panamá; y que, una vez que se emitiera el fallo disciplinario, éste (el funcionario encuestado) tenía la oportunidad a recurrir con los recursos señalados en el artículo 294, el cual establece claramente los recursos que caben una vez se dé el fallo disciplinario impuesto por la autoridad competente por lo que mal podría el recurrente aseverar que entiende que se le concede los recursos establecidos en el mencionado artículo al momento de ser notificado, y un ejemplo de ello es que el señor **ALBERTO MURILLO**, interpone los recursos de reconsideración y el presente recurso de apelación en tiempo oportuno y ante las autoridades competentes.

Con respecto al punto tocado por el recurrente consistente en que el proceso disciplinario se encuentra viciado desde el inicio (debido a la notificación de la que fue objeto) hasta el final (con el Informe de Recomendación de la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá), por solamente estar suscrito por los representantes del Rector, debemos manifestar que se debe estudiar en base a la sana crítica el expediente disciplinario, para ver si lo manifestado por el recurrente es cierto. En ese sentido se observa lo siguiente:

- 8.3.1. Que, fue notificado personalmente de que iba a ser sometido a proceso disciplinario por, posiblemente, haber realizado faltas graves y, en la valoración que se hace sobre los hechos que expuso (en su libelo), se le especifican las situaciones y conductas realizadas por él mismo, así como el fundamento de derecho.
- 8.3.2. Que, el Presidente de la Comisión de Personal, mediante Nota CDP-06-2023, de 8 de enero, de 2024, informa al señor **ALBERTO MURILLO**, que en dicha unidad (la Comisión de Personal) se encuentra una investigación en su contra y que la misma está en estado incipiente, toda vez que su fecha de ingreso fue el 2 de enero, de 2024, mediante la Nota N°CDP-06-2023 de 8 de enero, de 2024 (visible a foja 7 del expediente).

- 8.3.3. Que, la investigación disciplinaria fue realizada por la Comisión de Personal, en cumplimiento del artículo 291 del Reglamento de Carrera del Servidor Público de la Universidad de Panamá.
- 8.3.4. Que mediante Nota N°CP-66-2024 de 19 de febrero, de 2024 la Comisión de Personal solicita la comparecencia del señor **ALBERTO MURILLO** para que realice sus descargos, en atención a la investigación que se le estaba siguiendo (visible a foja 38 del expediente).
- 8.3.5. La declaración del señor **ALBERTO MURILLO**, ante la Comisión de Personal en la cual se observa que en audiencia se le presentan los cargos al investigado y éste rinde su versión de los hechos (visible a foja 39 a foja 55 del expediente) y se le otorgan 5 días para presentar pruebas (visible a foja 53), por lo que se observa que fue oído y se le comunica su derecho a aportar las pruebas que crea conveniente a su defensa.
- 8.3.6. Consta dentro del expediente disciplinario, a foja 73, que mediante Nota s/n de 27 de febrero, de 2024, el señor **ALBERTO MURILLO**, solicita al Presidente de la Comisión de Personal (Marcos Tulio Londoño), revisar y fotocopiar “*documentos que a la fecha haya en el expediente*”; y se observa que le fue dado el visto bueno para dicha diligencia.
- 8.3.7. Mediante nota s/n del 28 de febrero, de 2024, el señor **ALBERTO MURILLO**, solicita al Presidente de la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá, Doctor Marcos Tulio Londoño A., que se le cite, en calidad de testigo, al Magíster Edgardo Rodríguez, Subdirector del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) para que conste dentro de su expediente disciplinario (ver: foja 74 del expediente).
- 8.3.8. De foja 89 a foja 92 del expediente disciplinario, consta que la solicitud realizada por el señor **ALBERTO MURILLO**, fue admitida, ya que, en dichas fojas consta la declaración testimonial del Magíster Edgardo Rodríguez.
- 8.3.9. De foja 82 a foja 84 del expediente se encuentran anexados los alegatos por escrito que presentó el señor **ALBERTO MURILLO**, para ser considerados y deliberados para la toma de una decisión respecto al procedimiento disciplinario que se le siguió en la Comisión de Personal
- 8.3.10. De foja 134 a 136 del *dossier disciplinario* consta el **Informe de Recomendación de la Comisión de Personal** en el que se llega al siguiente análisis y a las siguientes conclusiones:

“ANÁLISIS

Después de haberse recabado todas las pruebas presentadas y aducidas, inherentes al proceso en estudio, los miembros de la Comisión de Personal, se reunieron para estudiar y analizar de manera objetiva y conforme a la sana crítica todos los elementos probatorios a efectos de determinar la veracidad o no de los hechos denunciados en contra del funcionario investigado señor ALBERTO MURILLO, portador de la cédula de identidad personal No.5-26-298, a quien se le pudo comprobar en videos que incurrió en faltas graves en el ejercicio de sus funciones que pusieron en peligro el patrimonio económico de la institución y la integridad física de él y de sus compañeros de labores, al introducir el día 24 de diciembre de 2023, de manera reiterativa a personas ajenas a la Universidad de Panamá; además abandonó su puesto de trabajo, a pesar que es un funcionario encargado de la seguridad del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

CONCLUSIONES

Por todo lo expuesto, la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá, previo análisis y valoración de las pruebas que reposan en el expediente, conforme a la sana crítica, de una manera objetiva, concluye en que ha sido comprobado que el funcionario ALBERTO MURILLO, portador de la cédula de identidad personal No.5-26-298, incurrió en faltas graves en ejercicio de sus funciones que pusieron en peligro el patrimonio económico de la institución y la integridad física de él y de sus compañeros de labores, al introducir el día 24 de diciembre de 2023, de manera reiterativa, a personas ajenas a la Universidad de Panamá; además, abandonó su puesto de trabajo, a pesar que es un funcionario encargado de la seguridad del Centro Regional Universitario de San Miguelito, entre otras situaciones, como molestar en horas de trabajo a estudiantes de sexo femenino, por lo tanto, no le queda a la Comisión de Persona, más que recomendar, como en efecto recomienda al señor Rector Dr. Eduardo Flores Castro, la DESTITUCIÓN del señor ALBERTO MURILLO, portador de la cédula de identidad personal No.5-26-298, del cargo que ostenta de Agente de Seguridad de la Universidad de Panamá, en el Centro Regional de San Miguelito.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Literal L del Artículo 289, Artículo 291, 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Administrativo de la Universidad de Panamá.”

- 8.3.11. Constan las Resolución N°DIGAJ-035-2024 del 6 de mayo, de 2024, y DIGAJ-0044-2024 de 7 de junio, de 2024, emitidas por el señor Rector Eduardo Flores Castro.

8.3.12. Constan, en el expediente, los Recursos de Reconsideración y de Apelación presentados en tiempo oportuno por el señor **ALBERTO MURILLO**.

En consecuencia, los supuestos vicios señalados por el señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, no le vulneran a éste ningún derecho ni garantía, razón por la cual no están llamados a prosperar ninguno de los señalamientos formulados en el recurso de apelación; y se puede comprobar que el procedimiento y la investigación disciplinaria realizada por la Comisión de Personal, se llevó a cabo de conformidad al procedimiento legal aplicable en la Universidad de Panamá, con lo que se evidencia que no se afectó ningún derecho y garantía del investigado, por lo que se cumplió con el debido proceso legal, tal como lo define la Ley 38 de 31 de julio, de 2000, en su artículo 201 (numeral 31) que establece que el debido proceso legal supone el cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales en materia de procedimiento, el cual incluye los presupuestos señalados en el artículo 32 de la Constitución Política, a saber: el derecho a ser juzgado conforme a los trámites legales (dar el derecho a audiencia o ser oído a las partes interesadas, el derecho a proponer y practicar pruebas, el derecho a alegar y el derecho a recurrir) y el derecho a no ser juzgado más de una vez por la misma causa penal, policiva, disciplinaria o administrativa.

8.4. Consideraciones sobre el hecho quinto.

En lo concerniente a lo que señala el funcionario apelante, consistente en que la notificación no cumplió con el formato o proforma que, para tales trámites, se utiliza en las unidades cuando se remite a los funcionarios por la Comisión de Personal, y, por lo tanto, se le vulneró su derecho a la defensa, debemos decir que, en el caso de la Universidad de Panamá, su facultad o potestad de sancionar a su personal administrativo, está regulada en el Título XIV “Del Régimen Disciplinario”, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

De conformidad con lo anterior, el ejercicio de la potestad sancionadora de la Universidad de Panamá, se lleva a cabo de acuerdo con el procedimiento disciplinario contemplado en el artículo 292, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, y en el mismo no se establece la existencia de alguna proforma o formato indispensable para notificar al servidor público administrativo de la posible imposición de una sanción de suspensión o de destitución, como lo asevera el señor **ALBERTO MURILLO** en su recurso de alzada.

Igualmente, hasta el momento, las autoridades y/u órganos universitarios competentes no han planteado, discutido o deliberado sobre dicho tema, ya que lo que se busca con la notificación en el proceso disciplinario, es el anuncio, comunicación o garantía para el servidor público administrativo, de que se va dar inicio del proceso disciplinario en su contra por, posiblemente, haber cometido falta o faltas administrativas que puedan dar con la posible imposición de una sanción disciplinaria como la destitución y, así el funcionario notificado pueda preparar su defensa para el momento que le corresponda ser oído ante la Comisión de Personal e, igualmente, pueda presentar o solicitar las pruebas a su favor que crea conveniente, así como los recursos correspondientes cuando se emita el fallo disciplinario emitido.

Al mismo tiempo, es importante resaltar que no es cierto lo sostenido en el recurso por el señor **ALBERTO MURILLO**, al señalar que se le ha vulnerado el derecho de defensa, ya que, como lo hemos explicado anteriormente, consta dentro del expediente disciplinario lo siguiente:

- 8.4.1.** Que, el recurrente le fue informado, mediante su notificación personal, que sería sometido al proceso disciplinario por posiblemente haber cometido faltas administrativas que pudieran dar como resultado una destitución.
- 8.4.2.** Que, mediante Nota N°CDP-06-2023 de 8 de enero, de 2024 (visible a foja 7 del expediente), suscrita por el Presidente de la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá (Doctor Marcos Tulio Londoño A.); se le informa de que se encontraba radicado en dicho Despacho un expediente disciplinario en su contra.
- 8.4.3.** Que, mediante Nota N°CP-66-2024 de 19 de febrero, de 2024, la Comisión de Personal solicita la comparecencia del señor **ALBERTO MURILLO**, para que realice sus descargos (pieza visible a foja 38 del expediente).

- 8.4.4. Que, en audiencia celebrada ante la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá, se le presentaron los cargos al recurrente y, se puede observar, en su declaración, que el mismo ejerció su defensa (visible a fojas 39 a 55 del expediente).
- 8.4.5. Que, consta dentro del expediente que, mediante Nota s/n de 27 de febrero, de 2024 (visible a foja 73 del expediente), el señor **ALBERTO MURILLO** solicitó revisar y poder sacar/obtener fotocopias de los documentos que hasta la fecha estaban en el expediente y, al examinar dicha nota, se observa que ésta tiene impreso o plasmado un visto bueno, por lo que podemos deducir que el recurrente pudo revisar y obtener copias de los documentos que, hasta el momento, constaban dentro de su expediente disciplinario.
- 8.4.6. Que, se observa otra Nota s/n de 28 de febrero, de 2024, suscrita por el señor **ALBERTO MURILLO** (visible a foja 74 del expediente), en la cual solicita, a la Comisión de Personal, que se le tome declaración en calidad de testigo al Magíster Edgardo Rodríguez para que conste dentro de su expediente disciplinario, lo cual fue admitido por la mencionada comisión, ya que dentro del infolio consta dicha declaración que es visible de fojas 89 a 92 del expediente.
- 8.4.7. Que, debemos resaltar que, de a foja 82 a foja 84 del expediente, milita la Nota s/n de 15 de marzo, de 2024, en la cual el recurrente hace entrega de sus alegatos para que sean considerados y deliberados por la Comisión de Personal con el objeto de que este ente tomara la decisión respecto a la investigación disciplinaria y hacer el respectivo Informe de Recomendación.
- 8.4.8. Que, asimismo, consta el recurso de reconsideración y el recurso de apelación que ha hecho uso el recurrente, por lo que se evidencia que se cumplió con el debido proceso.

Con todo lo anterior, se puede observar que no se le ha vulnerado, al señor **ALBERTO MURILLO**, su derecho a la defensa dentro del proceso disciplinario en estudio.

8.5. Consideraciones sobre el hecho sexto.

Consideramos que debemos establecer que, en el presente expediente disciplinario, la Secretaria Administrativa notificó al recurrente y cumplió con lo solicitado por el Profesor Luis Acosta Betegón, Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) ya que debemos señalar que el numeral 8 del artículo 27 de la Ley 24 de 14 de julio, de 2005 ("Orgánica de la Universidad de Panamá"), señala que los Directores de Centros Regionales son autoridades universitarias; y, en armonía con el literal "a" del artículo 138 del Estatuto Universitario, la mencionada autoridad universitaria tiene como atribución *"Dirigir y coordinar las tareas del Centro Regional de acuerdo con la Ley, el Estatuto Universitario y los reglamentos pertinentes"*.

En ese sentido, queda comprobado que, la Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de San Miguelito actuó, bajo las instrucciones impartidas por el Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), en virtud de la autoridad con la que estatutariamente dispone para encabezar y gestionar jerárquicamente las diversas actividades y tareas que toman lugar en el referido centro regional para su normal y habitual funcionamiento, ya que consta (en el infolio) la declaración testimonial de la Licenciada Aura Sánchez, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), la cual señaló que el Director de dicho centro educativo le encomendó o dio instrucciones para hacer la notificación al recurrente (ver: foja 124 del expediente).

Ahora bien, el artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, señala que le corresponde al Jefe de la unidad administrativa o académica realizar la notificación de la posible imposición de una sanción de suspensión o destitución; pero el hecho de que lo haya realizado (la diligencia de notificación) la Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), al recurrente, y que éste haya firmado la notificación, implica que ha aceptado la diligencia de notificación personal, por lo que es prueba suficiente de que se hizo de su conocimiento el hecho denunciado que genera el presente proceso disciplinario, y hace que el mismo pueda preparar su defensa al momento que le toque ser oído, y, así mismo, pueda solicitar o aportar las pruebas tanto documentales, como testimoniales que estime convenientes para una mejor defensa a su favor.

8.6. Consideraciones sobre el hecho séptimo

La Resolución N°DIGAJ-0044-2024, de siete (7) de junio de dos mil veinticuatro (2024), emitida por el Señor Rector de la Universidad de Panamá, Doctor Eduardo Flores

Castro, es un acto debidamente motivado y fundamentado en derecho, que decidió el Recurso de Reconsideración presentado por el señor **ALBERTO MURILLO**, por medio de la cual la administración universitaria ejerce el control de la legalidad de la decisión emitida, de manera que no tiene como fin satisfacer al recurrente.

Y, como ya lo hemos establecido, anteriormente, en la presente resolución que desata el recurso de apelación interpuesto por el señor **ALBERTO MURILLO**, la actuación de la Secretaria Administrativa, en el presente expediente disciplinario se ajusta a aquella labor de asistencia, en cuanto a las funciones que están llamados a brindar los(as) Secretarios(as) Administrativos(as) a los respectivos Decanos y Vicedecanos de las distintas Facultades que existen en la Universidad de Panamá, para el cumplimiento de las diversas funciones académicas y administrativas de tales unidades tal como lo establece la normativa universitaria (ver: artículo 122 del Estatuto Universitario), y en este caso al Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM); y, ejemplo de ello, es la Nota N°D-CRUSAM-2024-003 de 2 de enero, de 2024, del Doctor Luis Acosta Betegón, que remite al Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, la notificación realizada al señor **ALBERTO MURILLO**, ya que debemos recordar que la notificación tiene como finalidad de garantizar que se le comunique o avise al servidor público administrativo que va a ser sometido a proceso disciplinario, que quede enterado que contra él va a cursar un proceso disciplinario en su contra, para que así pueda preparar su defensa al momento que le corresponda ser oído y, en su momento, pueda solicitar o aportar las pruebas tanto documentales, como testimoniales que estime convenientes para una mejor defensa a su favor.

Dado lo explicado con anterioridad, nuestro criterio es que el señor **ALBERTO MURILLO**, al momento de ser notificado y creer que se le estaba violando sus derechos y garantías, debía ejercer su defensa y presentar su solicitud o petición basado en el hecho ocurrido y promoverlo tan pronto fuese conocido por el mismo para que hubiera un pronunciamiento especial sobre dicho tema, tal como lo establece la normativa que regula el Procedimiento Administrativo General (ver: artículo 108 de la Ley 38 de 31 de julio, de 2000), sin embargo el recurrente no presentó incidente alguno dentro de la investigación.

8.7. Consideraciones sobre el hecho octavo.

Con respecto a lo señalado por el recurrente de que en el expediente no se acredita que la Secretaria Administrativa actuó por instrucción del Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito, debemos reiterar que en el infolio consta la declaración testimonial de la Licenciada Aura Sánchez, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de San Miguelito, la cual señaló que el Director de dicho centro educativo le encomendó o dio instrucciones para hacer la notificación al recurrente (ver foja 124 del expediente) y sumado a eso, se encuentra la nota D-CRUSAM-204-003 de 2 de enero de 2024 suscrita por el Doctor Luis A. Acosta B. Director del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) que remite al Profesor Héctor González Barría, Director de la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá la notificación del señor **ALBERTO MURILLO**, para los trámites pertinentes en la Comisión de Personal (visible a foja 11 del expediente) lo que evidencia la instrucción dada por el Director de dicho centro educativo a la Secretaria Administrativa, lo cual corrobora que fue una actuación por instrucción y conocimiento del Director Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM).

8.8. Consideraciones sobre el hecho noveno.

Con respecto a la aseveración de que ha actuado en indefensión, toda vez que los hechos transcritos en la notificación no constituyen, en sí, realmente ninguna falta sobre las cuales el trabajador pueda preparar su defensa y muchos menos traigan como consecuencia la posibilidad de imponer, de forma legal, la sanción de destitución, debemos mencionar, nuevamente, que el incumplimiento de los deberes, obligaciones, prohibiciones y normas de ética, extralimitación u omisión en el ejercicio de sus funciones que establezca la Ley y Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, se considerarán faltas administrativas (ver: artículo 278 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá).

En su escrito de Recurso de Apelación, el señor **ALBERTO MURILLO** solicita que se estudie y analice nuevamente el expediente. Así las cosas, luego del estudio y análisis del expediente administrativo disciplinario, se puede comprobar que a través de la notificación que se le hace al señor **ALBERTO MURILLO**, se le anuncia o comunica

que podría estar incurriendo en una serie de faltas graves dentro de los predios del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) tales como:

- Permitir el acceso a una dama y un niño en el Centro Regional Universitario de San Miguelito, y meterse a solas a un aula de clases con la dama dejando en desamparo al niño (hora de acontecimiento 4:02 p.m.)
- Abandono del puesto de trabajo por varios minutos (hora de acontecimiento 6:03 p.m.)
- Permitir el ingreso de otra dama al Centro Regional ingresándola al Salón de Profesores donde permanecieron aproximadamente 7 minutos (hora de acontecimiento 6:40 p.m.)
- Entrar a las oficinas administrativas en reiteradas ocasiones sin justificación alguna donde las cámaras de seguridad evidencian que una de las veces permaneció por más de 12 minutos”.

Y es que debemos entender que, al estudiar la notificación de posible sanción disciplinaria, al señor **ALBERTO MURILLO** se le especificó con hechos, día y horas, acerca de las actuaciones que podrían constituir una falta administrativa grave, para su mayor entendimiento y comprensión, y así pudiera ejercer, de mejor forma, su defensa ante el proceso disciplinario que debía enfrentar. Y, en dicha notificación se le señala –en el Fundamento de Derecho– el artículo 289, literal “I” (ele) el cual contiene la causal de *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”*; por lo que mal podría afirmar el señor **ALBERTO MURILLO**, que se le dejó en indefensión y no pudo preparar su defensa en el proceso disciplinario, ya que en la investigación se prueba todo lo contrario, pues como lo hemos manifestado anteriormente, él fue oído, pudo solicitar pruebas, y hasta realizó una presentación de alegatos ante la Comisión de Personal.

Primeramente la investigación disciplinaria fue realizada por la Comisión de Personal, tal como lo mandata el artículo 291 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá; y, dicha comisión encontró suficiente mérito (entre las piezas procesales como lo son las documentales, testimoniales y la de un dispositivo tecnológico almacenamiento de datos externo “USB” (“Universal Serial Bus”), también conocido como unidad “Pendrive” con imágenes de video de la cámara de seguridad del Centro Regional Universitario de San Miguelito –CRUSAM–) para determinar que el día 24 de diciembre, de 2023, el señor ALBERTO MURILLO incurrió en una falta grave que fue introducir damas en su horario de trabajo, el día 24 de diciembre, de 2023 (ver: foja 13A del infolio administrativo disciplinario).

También, consta en el expediente disciplinario, la Resolución N°DIGAJ-035-2024 de 6 de mayo, de 2024, la cual permite constatar que dentro de la misma se hace una descripción completa de las actuaciones o situaciones o hechos que dieron como resultado que se sancionara con la destitución, por lo que no es cierto lo expresado por el señor **ALBERTO MURILLO** al sostener que, sus actuaciones, no encajan en faltas administrativas contempladas en el artículo 289 y sus doce (12) literales.

En razón de lo anterior, pasamos a transcribir la descripción de las faltas cometidas y la normativa infringida establecidas en la mencionada resolución para un mayor entendimiento del funcionario recurrente:

“Descripción de las faltas cometidas

- 8.5.1. El 24 de diciembre de 2023, estando de turno laboral (3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 4:02 p.m., procedió a dar acceso, sin justificación, al Centro Regional Universitario de San Miguelito, a una mujer y un niño. Se dejó al niño solo en la oficina de protección, quedando este desamparado, mientras el señor **ALBERTO MURILLO** ingresa con la mujer al Salón de clases A-04.
 - 8.5.2. El 24 de diciembre de 2023, estando de turno laboral (3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 6:03 p.m., salió del Centro Regional Universitario de San Miguelito, regresando al puesto de trabajo aproximadamente siete (7) minutos después, incurriendo en abandono injustificado del puesto de trabajo, dejando de esa manera sin protección los bienes de la institución.
 - 8.5.3. El 24 de diciembre de 2023, estando de turno laboral (3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 6:40 p.m., permitió el ingreso sin justificación al Centro Regional Universitario de San Miguelito, a una mujer introduciéndola al Salón de Profesores donde permanecieron aproximadamente 7 minutos.
 - 8.5.4. El 24 de diciembre de 2023, estando de turno laboral (3:00 p.m. a 10:00 p.m.), procedió a entrar, sin justificación alguna, en reiteradas ocasiones a las oficinas administrativas. Las cámaras de seguridad acreditan que en una de las oficinas administrativas permaneció por más de 12 minutos.
9. Que, los hechos arriba descritos en que incurrió el funcionario investigado **ALBERTO MURILLO** infringen las tareas o labores que corresponden al cargo Vigilante en que está nombrado el señor **ALBERTO MURILLO**.

A fin de comprobar lo antes señalado, tenemos que según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Universidad de Panamá año 2012, vigente al 24 de diciembre de 2023, cuando ocurrieron los hechos denunciados, el cual aparece publicado en la página web de la Universidad de Panamá,

([Listado de cargos | Universidad de Panamá \(up.ac.pa\)](#)) las tareas del cargo de vigilante son las siguientes:

1. **“Proteger la vida del personal docente, administrativo, estudiantes y público en general que se encuentren dentro de la institución**
2. **Realizar recorridos de vigilancia y proteger las instalaciones universitarias**
3. **Custodiar los Bienes Universitarios tales como: edificios, equipos, maquinarias, cajas de cobros, entre otros.**
4. **Aplicar controles de entradas al Campus**, basado en el cumplimiento de las normas establecidas
5. Atender situaciones de robo, riña, denuncias, entre otras.
6. Colaborar con las investigaciones de hechos ocurridos, brindar los insumos necesarios y presentar informe de los mismos.
7. Presentar reporte de inventarios de oficina o laboratorio que se encuentren abierto, luego que se termine las jornadas de trabajo.
8. Brindar al público en general información referente a las instalaciones internas.
9. Revisar que todos los autos que entren a la Institución tengan los debidos permisos de ingreso requeridos.
10. Izar el Pabellón Nacional
11. Escoltar a Altas Personalidades
12. **Vigilar y salvaguardar los predios universitarios manteniendo el orden de acuerdo a la necesidad del momento.**
13. Sugerir al Supervisor mejoras en el sistema de vigilancia
14. Elaborar informes de sus actividades en proceso o concluidas
15. **Realizar otras tareas relacionadas con el cargo que contribuyan al logro de los objetivos de la unidad.”** (lo en negrita es nuestro)

Como se puede observar en lo arriba transcrito, recae en el vigilante la salvaguarda y protección de los bienes universitarios. En tal sentido, a fin de prevenir cualquier afectación al patrimonio universitario, el vigilante realiza recorridos dentro de los predios de la institución, y en aplicación de controles de ingreso a los predios universitarios, tiene prohibido ausentarse de su puesto de trabajo cuando está de turno, así como dar ingreso a personas ajenas a la institución, cuando la misma está cerrada por días libres o por otras razones.

10. Que, asimismo, los hechos en que incurrió el señor **ALBERTO MURILLO** infringen el artículo 52, numerales 1, 2 y 5, de la Ley No. 24 de 2005, Orgánica de la Universidad de Panamá, a saber:
“**Artículo 52** Son deberes del personal administrativo de la Universidad de Panamá, además de los que establezca esta Ley, el Estatuto, los reglamentos universitarios y el Reglamento de Carrera Administrativa:
1. **Mantener la dignidad, el prestigio de la Universidad de Panamá** y cooperar con el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus fines.
2. **Cumplir sus funciones con puntualidad y eficiencia**
3. Acatar la Ley, el Estatuto y los reglamentos universitarios
4. Coadyuvar al mantenimiento de la armonía y el respeto entre los miembros de la familia universitaria.
5. **Respetar, proteger y conservar el patrimonio universitario.**
El incumplimiento de los deberes señalados en esta Ley, el Estatuto Universitario y los reglamentos universitarios, darán lugar a la aplicación del régimen disciplinario.” (lo en negrita es nuestro)
11. Que, cabe añadir, que las acciones realizadas por el servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identidad personal **No.5-26-298**, también contravienen las prohibiciones que están reguladas en el artículo 27 en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, que establece lo siguiente en los acápites a, e x, y:
“**ARTÍCULO 27.** Se prohíbe a los servidores públicos administrativos lo siguiente:
a. Contravenir **los deberes contemplados** en la Constitución, las Leyes Generales, la **Ley Orgánica de la Universidad de Panamá**, el Estatuto Universitario y demás Reglamentos Universitarios. (acápite a)
e. Dejar el puesto de trabajo sin que medie autorización o causa justificada. (acápite e)
x. **Realizar actos que pongan en peligro su propia seguridad**, la de sus compañeros de trabajo o la de **terceras personas**, así como **los instrumentos de trabajo e instalaciones universitarias.** (acápite x)
y. **Cualesquiera otras prohibiciones que señale la Ley Orgánica de la Universidad de Panamá, el Estatuto Universitario, Reglamentos y otras normas universitarias.”** (acápite y) (lo en negrita es nuestro)
12. Que, en a lo antes señalado, tenemos que las actuaciones del servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identidad personal **No.5-26-298**, en el Centro Regional Universitario de San Miguelito, son **contrarios a los deberes que todo servidor público administrativo de la Universidad de Panamá debe cumplir en su desempeño de labores** (ver artículo 52, numerales 1 y 5 de la Ley Orgánica de la Universidad de Panamá, que es acorde con el artículo 241, literales a) y e), del Estatuto de la Universidad de Panamá y los artículos 25, literales b) y g) y 27, acápites “a”, “e”, “x”, “y” del Reglamento de Carrera del Servidor Público de la Universidad de Panamá) y pusieron en peligro su propia seguridad, la de terceras personas (un menor de edad sin la supervisión de un adulto), así como de los instrumentos de trabajo e instalaciones del Centro Regional Universitario de San Miguelito al introducir de forma reiterada a personas ajenas a la Universidad de Panamá, el día 24 de diciembre de 2023 (día no laborable en la Universidad de Panamá), así como también abandonar su puesto de trabajo.
13. Que, la conducta del señor **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identidad personal **No. 5-26-298**, del Centro Regional Universitario de San Miguelito, probada en el expediente disciplinario, da como

resultado que se afecte la dignidad y el prestigio de la Universidad de Panamá, ponga en peligro el patrimonio de la Universidad de Panamá.

14. Que, por otro lado, con los hechos probados en que incurrió el funcionario **ALBERTO MURILLO**, se infringieron normas del Código Uniforme de ética de los Servidores Públicos, regulado por el Decreto Ejecutivo No.246 de 15 de diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, a saber:

“ARTÍCULO 4: PRUDENCIA. El servidor público debe actuar con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración y con la misma diligencia que un buen administrador emplearía para con sus propios bienes, dado que el ejercicio de la función pública debe inspirar confianza en la comunidad. Asimismo, debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores

ARTÍCULO 15: LEGALIDAD. El servidor público debe sujetar su actuación a la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad, y en caso de duda procurará el asesoramiento correspondiente. También debe observar en todo momento un comportamiento tal que, examinada su conducta, ésta no pueda ser objeto de reproche.

ARTÍCULO 25: USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL ESTADO. El servidor público debe proteger y conservar los bienes del Estado. Debe utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento. Tampoco puede emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines políticos o particulares, ni otros propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados. No se consideran fines particulares las actividades que, por razones protocolares o misiones especiales el servidor deba llevar a cabo fuera del lugar u horario en los cuales desarrolla sus funciones

ARTÍCULO 30: DIGNIDAD Y DECORO. El servidor público debe observar una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación. En su trato con el público y con los demás funcionarios, debe conducirse en todo momento con respeto y corrección.” (lo en negrita es nuestro)

Cabe destacar que el Código referido señala que el incumplimiento de sus normas acarrea la aplicación de sanciones disciplinarias, de acuerdo con su artículo 44, que a la letra dice:

Artículo 44: SANCIONES. El servidor público que incurra en la violación de las disposiciones del presente Decreto, en atención a la gravedad de la falta cometida, será sancionado administrativamente con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión del cargo o destitución

15. Que, con base en lo antes señalado, tenemos que la conducta del funcionario **ALBERTO MURILLO**, se subsume o encaja en la causal de destitución, contemplado en el artículo 289, literal I), del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, que dice **“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento.”**

Por otro lado, es importante resaltar que el 24 de diciembre, de 2023, era un día no laborable ya que la Universidad de Panamá, mediante decisión del Consejo Administrativo en Reunión No. 16-18, celebrada el 31 de octubre, de 2018, en el punto quince (15), aprobó instituir la política administrativa institucional de las vacaciones para el personal administrativo en la última quincena del mes de diciembre.

Por lo anterior, la Universidad de Panamá por motivos de las vacaciones obligatorias del personal administrativo durante el período del 16 de diciembre, de 2023, al 30 de diciembre, de 2023, mantuvo cerrada las unidades académicas y administrativas de la Universidad de Panamá, tal como se estableció en Resolución N°12-23 SGP del 13 de diciembre, de 2023, de este órgano universitario mediante el cual se resolvió SUSPENDER todos los términos legales, en los procesos administrativos durante el período ya indicado.

Es decir, que, por lo anterior, **no debía estar nadie ajeno a la Universidad de Panamá dentro de las instalaciones de las distintas unidades administrativas y académicas**, ya que no había acceso al público en general por estar cerrada la Universidad de Panamá, haciendo así que el señor **ALBERTO MURILLO**, pusiera en peligro el patrimonio de la Universidad, específicamente el del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) con su actuar.

Por lo que se puede constatar que las actuaciones realizadas por el señor **ALBERTO MURILLO**, el 24 de diciembre, de 2023, de permitir el ingreso de personas ajenas a la universidad y de abandonar su puesto de trabajo, el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) por varios minutos, no la comete un servidor administrativo cualquiera, sino un miembro del **personal de vigilancia**, y no en un día cualquiera, sino un día no laborable, haciendo así que se pusiera en máximo peligro el patrimonio de la Institución y es

una falta que debe ser sancionada con gravedad, pues, lo que se espera del vigilante, es que este funcionario supervise, alerte y/o custodie con celo todos los activos universitarios (bienes muebles e inmuebles), incluso, aunque no se avecine o aviste sospecha de peligro. Es decir, el vigilante es quien menos debe poner en riesgo la vida, honra y bienes que, de alguna manera u otra, guarden relación con la universidad, en virtud de las delicadas funciones que desempeña, razón por la cual, el abandonar su puesto o lugar asignado de trabajo, agrava más aún su conducta, lo cual da como resultado la imposición de la sanción de destitución, ya que se subsumen totalmente en el literal “I” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, que dice *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”*.

Con respecto a la aseveración de la tipicidad y la legalidad de la sanción debemos hacer énfasis, que las actuaciones realizadas por las cuales se investigó y se sancionó al señor **ALBERTO MURILLO**, se adecúan dentro del literal “I” (ele) del artículo 289 de la normativa que regula la carrera administrativa de la Universidad de Panamá y es necesario manifestar, que en materia administrativa las conductas o comportamientos que constituyen falta administrativa no tienen que estar descritos con la misma exactitud y detalle que se exige en materia penal, permitiendo así una mayor flexibilidad en la adecuación típica. Por lo que, es factible legalmente, que el hecho o la conducta que constituye falta disciplinaria no se encuentran previsto o descrito en el mismo instrumento normativo, sino que se hace necesario articular con otras disposiciones para especificar cuál es la conducta ordenada o prohibida, tal como se le señaló en la notificación personal cuyo fundamento de derecho fue el literal “I” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, que dice: *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”*.

En ese orden de ideas, se evidencia, en el expediente disciplinario, que la conducta del señor **ALBERTO MURILLO** contraviene a los deberes que todo servidor público administrativo de la Universidad de Panamá debe cumplir en su desempeño de labores (ver: artículo 52, numerales 1, 2, 3 y 5 de la Ley Orgánica de la Universidad de Panamá, el cual es acorde con el artículo 241, literales “a”, “b” y “e” del Estatuto de la Universidad de Panamá y los artículos 25, literales “b”, “d” y “g” y 27, acápites “a”, “e”, “x”, “y” del Reglamento de Carrera del Servidor Público de la Universidad de Panamá). Las contravenciones del señor **ALBERTO MURILLO** pusieron en peligro su propia seguridad, la de terceras personas (un menor de edad sin la supervisión de un adulto), así como de los instrumentos de trabajo e instalaciones del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), al introducir de forma reiterada a personas ajenas a la Universidad de Panamá, el día 24 de diciembre, de 2023 (día no laborable en la Universidad de Panamá), así como también abandonar su puesto de trabajo, por lo que se puede constatar la gravedad de las actuaciones del señor **ALBERTO MURILLO** (y lo anterior fue tomado en cuenta al momento de aplicar la sanción disciplinaria-administrativa de acuerdo con el artículo 290 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá).

Con base a lo anterior, somos del criterio que se cumple con la legalidad de la sanción en el fallo disciplinario dictado por el Señor Rector en primera instancia.

8.9. Consideraciones sobre el hecho décimo.

Con referencia a que la Nota N°CP-12-20224 de 4 de abril, de 2024, (visible de fojas 134 a 136, la cual contiene el Informe de Recomendación de la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá) no goza del consenso que mandata el artículo 19 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, aspecto que, el recurrente considera debe tomarse en cuenta, debemos señalar que el artículo que hace mención el señor **ALBERTO MURILLO** es referente a la Comisión de Personal y sus funciones el cual establece que entre sus funciones está recibir información sobre los procesos disciplinarios que se sigan al servidor público administrativo y velar por el cumplimiento de las garantías de audiencia, el debido proceso y otros beneficios para la aplicación de las medidas disciplinarias que establezca el Reglamento.

Además, en el reglamento se indica que, entre las funciones de la Comisión de Personal, están la de rendir ante la autoridad u órgano correspondiente, los informes sobre aspectos que sean sometidos a su consideración, como lo son los procesos disciplinarios, y lo anterior se ha cumplido ya que se presentó su Informe de Recomendación sobre el proceso disciplinario seguido al recurrente, pero debemos hacer la salvedad que no hace referencia a la firma de los informes de recomendación por parte de los integrantes que componen dicha Comisión de Personal.

Ahora bien, el artículo 20 del mismo reglamento indica que la Comisión de Personal estará compuesta por cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes e indica que dos (2) representantes serán nombrados por el Rector de los cuales uno de ellos actuará como presidente, otro es el Director de Recursos Humanos y dos (2) miembros que representan a los servidores públicos administrativos escogidos mediante elección especial.

Con base a lo anterior y al estudiar el Informe de Recomendación del expediente disciplinario seguido al señor **ALBERTO MURILLO**, se puede constatar la firma de tres (3) de los cinco (5) comisionados por lo que la recomendación dada al señor Rector **fue tomada por la mayoría de los comisionados** e, igualmente, no consta en el expediente disciplinario en estudio algún documento de los comisionados restantes donde expresen e indiquen al señor Rector de la Universidad de Panamá, su opinión razonada y en contra sobre el informe de recomendación suscrito por los demás comisionados para que fuera estudiada y valorada al momento de tomar una decisión y dictar el fallo correspondiente.

8.10 Consideraciones sobre el hecho undécimo.

Con referencia a los señalamientos de que la sanción impuesta al recurrente es injusta, arbitraria y desproporcionada, ya que asevera que se vulneró su estado de inocencia, toda vez que sostiene que la unidad donde laboraba se dedicó a fabricar pruebas y traer a colación hechos que no son ciertos; y que además, dichas autoridades no respetaron el principio de imparcialidad, debemos señalar que el recurrente no presenta pruebas que puedan probar lo señalado, asimismo, es importante manifestar que en el mencionado Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad se establece de forma clara que la acción disciplinaria se iniciara de oficio, por denuncia o queja formulada por cualquier persona o haber sido sorprendido flagrancia y se señala que es a **la Comisión de Personal, la que le corresponde realizar las investigaciones correspondientes**, tal como se cumple en el expediente disciplinario en estudio, por lo que no es cierto que se le haya vulnerado su estado de inocencia al realizar la investigación, ya que como se puede constatar, la Comisión de Personal recabó todas las pruebas presentadas y aducidas, inherentes al proceso en estudio y, luego de haber recabado las distintas pruebas, dicha comisión se reunió para estudiar y analizar de manera objetiva y, conforme a la sana crítica, todos los elementos probatorios a efectos de determinar la veracidad o no de los hechos denunciados en contra del señor **ALBERTO MURILLO**, tal como se puede constatar dentro del Informe de Recomendación.

Con respecto a que no se respetó el principio de imparcialidad, el recurrente no presenta prueba alguna que pruebe lo manifestado y, por otra parte, debemos señalar que en la Ley 38 de 31 de julio, de 2000, se define la imparcialidad como el “Principio que consiste en que la autoridad que deba decidir o resolver un proceso administrativo debe tener desapego a las partes, lo que posibilita proceder con rectitud. Carencia de todo interés personal en la decisión, distinta a la recta aplicación de la ley. Para favorecer dicha imparcialidad, la autoridad que debe decidir un proceso en la esfera administrativa, está en la obligación de declararse impedido cuando concurra alguna o algunas de las causales de impedimento establecidas en esta Ley” (ver: artículo numeral 53 del artículo 201 de la Ley 38 del 31 de julio, de 2000) lo cual fue en todo momento respetado ya que se puede comprobar que la investigación se realizó cumpliendo con el debido proceso y al momento de la autoridad proferir una resolución con el fallo disciplinario, se realizó el análisis y estudio del Informe de Recomendación de la Comisión de Personal y de todo el expediente disciplinario, el cual se llevó a cabo con el propósito de verificar o determinar si están acreditados o no los hechos denunciados y la vinculación a estos del funcionario investigado, por lo cual la aseveración vertida por el señor **ALBERTO MURILLO**, no es correcta.

Con referencia a que las conductas que se le endilgan no son faltas graves, debemos señalar que la Comisión de Personal le presentó los cargos en audiencia y podemos observar que **el funcionario investigado en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible de fojas 39 a 55 del expediente disciplinario), reconoció los hechos que se le atribuyen** (permitir la entrada, el 24 de diciembre, de 2023, a las instalaciones de la unidad académica, de una señora con su hijo y, luego, de otra señora, dando las justificaciones en cada caso). En cuanto a que entró a las oficinas administrativas de manera reiterada, **aceptó el hecho**, pero

señaló que “a veces nosotros tenemos llaves, tenemos autorización para cocinar ahí” (visible a foja 40 del expediente disciplinario).

Respecto al abandono de puesto por varios minutos, el funcionario en su declaración rendida ante la Comisión de Personal señaló que: *“Ahora, cuando estamos solos nos salimos de repente salimos hasta los predios para ver en la esquina, allá y en la esquina acá, pero así solo nos abandonamos el puesto”* (visible a foja 47 del expediente).

Dichas conductas aceptadas por el señor **ALBERTO MURILLO**, son de preocupación ya que el cargo que ocupa el recurrente es de vigilante y, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Universidad de Panamá (año 2012), vigente al 24 de diciembre, de 2023, cuando ocurrieron los hechos denunciados, el cual aparece publicado en la página “web” de la Universidad de Panamá, (Listado de cargos | Universidad de Panamá (up.ac.pa)) las tareas del cargo de vigilante son las siguientes:

1. **“Proteger la vida del personal docente, administrativo, estudiantes y público en general que se encuentren dentro de la institución**
2. **Realizar recorridos de vigilancia y proteger las instalaciones universitarias**
3. **Custodiar los Bienes Universitarios tales como: edificios, equipos, maquinarias, cajas de cobros, entre otros.**
4. **Aplicar controles de entradas al Campus, basado en el cumplimiento de las normas establecidas**
5. *Atender situaciones de robo, riña, denuncias, entre otras.*
6. *Colaborar con las investigaciones de hechos ocurridos, brindar los insumos necesarios y presentar informe de los mismos.*
7. *Presentar reporte de inventarios de oficina o laboratorio que se encuentren abierto, luego que se termine las jornadas de trabajo.*
8. *Brindar al público en general información referente a las instalaciones internas.*
9. *Revisar que todos los autos que entren a la Institución tengan los debidos permisos de ingreso requeridos.*
10. *Izar el Pabellón Nacional*
11. *Escortar a Altas Personalidades*
12. **Vigilar y salvaguardar los predios universitarios manteniendo el orden de acuerdo a la necesidad del momento.**
13. *Sugerir al Supervisor mejoras en el sistema de vigilancia*
14. *Elaborar informes de sus actividades en proceso o concluidas*
15. *Realizar otras tareas relacionadas con el cargo que contribuyan al logro de los objetivos de la unidad.”* (Lo subrayado en negrita es nuestro).

Como se puede observar de las funciones transcritas, recae en el vigilante la salvaguarda y protección de los bienes universitarios. En tal sentido, a fin de prevenir cualquier afectación al patrimonio universitario, el vigilante realiza recorridos dentro de los predios de la Institución, y en aplicación de controles de ingreso a los predios universitarios, tiene prohibido ausentarse de su puesto de trabajo cuando está de turno, así como dar ingreso a personas ajenas a la institución, cuando la misma está cerrada por días libres o por otras razones.

Igualmente, se puede probar que los hechos en que incurrió el funcionario **ALBERTO MURILLO** infringieron normas del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, (aprobado mediante Decreto Ejecutivo N°246 de 15 de diciembre, de 2004), a saber:

“ARTÍCULO 4: PRUDENCIA. El servidor público debe actuar con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración y con la misma diligencia que un buen administrador emplearía para con sus propios bienes, dado que el ejercicio de la función pública debe inspirar confianza en la comunidad. Asimismo, debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores

ARTÍCULO 15: LEGALIDAD. El servidor público debe sujetar su actuación a la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad, y en caso de duda procurará el asesoramiento correspondiente. También debe observar en todo momento un comportamiento tal que, examinada su conducta, ésta no pueda ser objeto de reproche.

ARTÍCULO 25: USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL ESTADO. El servidor público debe proteger y conservar los bienes del Estado. Debe utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento. Tampoco puede emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines políticos o particulares, ni otros propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados. No se consideran fines particulares las actividades que, por razones protocolares o misiones especiales el servidor deba llevar a cabo fuera del lugar u horario en los cuales desarrolla sus funciones

ARTÍCULO 30: DIGNIDAD Y DECORO. *El servidor público debe observar una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación. En su trato con el público y con los demás funcionarios, debe conducirse en todo momento con respeto y corrección.* (Lo resaltado en negrita es nuestro).

Cabe destacar que el Código referido señala que el incumplimiento de sus normas acarrea la aplicación de sanciones disciplinarias, de acuerdo con su artículo 44, que a la letra dice:

“ARTÍCULO 44: SANCIONES. *El servidor público que incurra en la violación de las disposiciones del presente Decreto, en atención a la gravedad de la falta cometida, será sancionado administrativamente con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión del cargo o destitución”.*

Lo cual comprueba, nuevamente, la gravedad de las faltas cometidas por el señor **ALBERTO MURILLO**, en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) por dejaron como saldo una sanción de destitución.

En cuanto a lo referido por el recurrente, de que la carga de la prueba, para que se le aplique la sanción de destitución, recae sobre la entidad, quien tiene la obligación de probar de forma fehaciente, tangible, congruente y completa y sin dar lugar a duda razonable que ha cometido alguna de las conductas que conllevan a la máxima de las sanciones como lo es la destitución, debemos señalar que la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá, realizó las investigaciones correspondientes y recabó pruebas documentales y testimoniales y de videos que constan dentro del expediente y las mismas fueron apreciadas según las reglas de la sana crítica, y se determinó que el señor **ALBERTO MURILLO**, sí había cometido faltas graves que dan como resultado la imposición de una sanción de destitución, ya que el recurrente puso en peligro el patrimonio de la Universidad de Panamá con sus acciones realizadas el 24 de diciembre, de 2023.

9. Que, con base en las anteriores consideraciones, no existe mérito alguno para revocar o modificar la resolución recurrida, de manera que lo que procede es mantenerla en todas sus partes.

Que, por todo lo antes expuesto, se

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sanción de **DESTITUCIÓN** aplicada al servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, con cédula de identificación personal N°5-26-298, funcionario del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, contenida en la Resolución N°DIGAJ-035-2024 de 6 de mayo, de 2024, por haber incurrido en la causal de destitución contemplada en el literal “I” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, consistente en: *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”*, decisión mantenida en la Resolución No.DIGAJ-0044-2024, de 7 de junio de 2024, ambas suscritas por el Rector de la Universidad de Panamá.

Los actos en que incurrió el funcionario **ALBERTO MURILLO** y que quedaron probados, a suficiencia, conforme al debido proceso legal y la tutela efectiva, fueron los siguientes:

- El 24 de diciembre, de 2023, el servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, estando de turno laboral (de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 4:02 p.m., permitió el acceso, sin justificación, al Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), a una mujer y un niño. Se dejó al niño solo (sin compañía/cuidado y/o supervisión de una persona adulta responsable) en la Oficina de Protección, quedando este desamparado, mientras el señor **ALBERTO MURILLO** ingresa, con la referida mujer, al salón de clases A-04.
- El 24 de diciembre, de 2023, el funcionario **ALBERTO MURILLO**, estando de turno laboral (de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 6:03 p.m., salió de las instalaciones del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, retornando a su puesto/lugar de trabajo, aproximadamente, siete (7) minutos después, incurriendo en abandono injustificado del puesto de trabajo, hecho que supuso arriesgar a su suerte los bienes de la Institución, al quedar en

indefensión, desprotección y desamparo el patrimonio universitario (por falta de supervisión/vigilancia).

- El 24 de diciembre, de 2023, el servidor público administrativo **ALBERTO MURILLO**, estando de turno laboral (de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.), a las 6:40 p.m., permitió el ingreso, sin justificación alguna, a los predios del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), a una mujer, para luego introducirla, específicamente, al Salón de Profesores; donde permaneció, en compañía de la dama, aproximadamente, unos siete (7) minutos, en dicho recinto docente.
- El 24 de diciembre, de 2023, el funcionario **ALBERTO MURILLO**, estando de turno laboral (de 3:00 p.m. a 10:00 p.m.), en reiteradas ocasiones entró, sin ninguna justificación, a las oficinas administrativas del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) de la Universidad de Panamá, toda vez que las cámaras de seguridad acreditan que, en una de las referidas oficinas administrativas, el servidor público administrativo recurrente, permaneció por más de doce (12) minutos aproximadamente.

SEGUNDO: REMITIR copia de esta resolución administrativa a la Dirección General de Recursos Humanos, al Departamento de Protección Universitaria y a la Comisión de Personal, luego de su ejecutoria.

TERCERO: Esta Resolución agota la vía gubernativa y en su contra no cabe recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 32 de la Constitución Política de la República de Panamá, artículos 27 (numeral 8), 52 (numerales 1, 2 y 5) de la Ley 24 de 14 de julio, de 2005, "Orgánica de la Universidad de Panamá"; artículos 108, 201 (numerales 31, 53 67) de la Ley 38 de 31 de julio, de 2000, sobre Procedimiento Administrativo General ; artículos 122, 138 (literal "a"), y 241 (literales "a", "b" y "e") del Estatuto Universitario de la Universidad de Panamá; artículos 25 (literales "b", "d" y "g"), 27 (literal "a", "e", "x", y) 276, 277, 278, 283 (literal "d") 289 "i", 290, 291 292, 294 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá ; artículo 1 del Código Civil, artículos 4, 15, 25, 30 y 44 del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos.

6. Con relación a la nota de la magíster Mayanín Rodríguez, Vicerrectora de Asuntos Estudiantiles, se **APROBÓ** lo siguiente:

- La extensión de la Póliza de Accidentes Personales para los estudiantes de la Universidad de Panamá, suscrita con ASSA, Compañía de Seguros, S.A. a partir del **3 de agosto de 2024 (12:00 m.d.) hasta el 31 de diciembre de 2024 (11:59 p.m.).**
- La participación de la representación estudiantil en la Comisión Técnica de Seguro Estudiantil para la segunda convocatoria de escogencia de la póliza de accidentes personales de los estudiantes de la Universidad de Panamá.
- La próxima convocatoria del proceso de selección de la Póliza de Accidentes Personales para los estudiantes de la Universidad de Panamá que entrará a regir a partir **1 de enero de 2025 (12:00 medianoche) hasta el 31 de diciembre 2030 (11:59 de la noche), es decir, por 5 años.**

7. Con relación a la nota del ingeniero Eldis Barnes, Decano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, se **APROBÓ** lo siguiente:

- La producción y venta de pacas de pastos, para ofertarlas a los productores del área, durante el **período de verano 2025, en el CEIACHI, CEIAPE y La Porcelana.**
 - Autorizar el arrendamiento de 40 hectáreas de terreno en el CEIAPE, a miembros de la Asociación de Arroceros de Panamá Este, para que lo utilicen en el cultivo de arroz, cuyo canon de arrendamiento será establecido por el valor promedio de los avalúos del Ministerio de Economía y Finanzas y la Contraloría General de la República.
8. Se **APROBÓ** la venta de arroz comercial, de la Facultad de Ciencias Agropecuarias.
 9. Se **APROBÓ** el Proyecto de Autogestión Agrícola del Centro de Enseñanza e Investigaciones Agropecuarias de Chiriquí (CEIACHI) del período 2024-2025.
 10. Se **APROBÓ** la exoneración del costo de laboratorio a los estudiantes del Programa de Licenciatura en Ciencias de Enfermería que le corresponde este semestre a la asignatura Microbiología Clínica (Bio.250), de la Facultad de Enfermería.
 11. Se **APROBÓ** la Adenda N° 1 al Convenio Marco de Cooperación entre la Universidad de Panamá y la Comisión 20 de diciembre de 1989.

Licencias

12. Se **APROBÓ** la licencia sin sueldo del funcionario **Noriel A. Cosme T.**, con cédula de identidad personal N° 9-731-1792, de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, bajo la causal: Por asuntos personales sin sueldo, hasta por (1) un año del **19 de agosto de 2024 hasta el 18 de agosto de 2025.**
13. Se **APROBÓ** la cuarta prórroga de licencia sin sueldo (quinta licencia) del funcionario **Yovani Barria**, con cédula de identidad personal N° 4-265-67, de la Rectoría, bajo la causal: Por asuntos personales sin sueldo hasta por un (1) año, del **1 de septiembre 2024 hasta el 31 de agosto de 2025.**
14. Se **APROBÓ** la primera prórroga de licencia sin sueldo (segunda licencia) de la funcionaria **Nelly Mosquera**, con cédula de identidad personal N°8-859-654, de la Dirección de Cultura, bajo la causal: Por asuntos personales sin sueldo hasta por un (1) año, del **11 de octubre 2024 hasta el 10 de octubre de 2025.**
15. Se **APROBÓ** la licencia sin sueldo de la funcionaria **Elia Aguilera**, con cédula de identidad personal N° 8-733-2035, de la Facultad de Administración Pública, bajo la causal: Por

asuntos personales sin sueldo, hasta por un (1) año, del **30 de agosto de 2024 hasta el 29 de agosto de 2025.**

16. Se **APROBÓ** la primera prórroga de licencia sin sueldo (segunda licencia) de la funcionaria **Marlene I. Solís B.**, con cédula de identidad personal N°8-418,647, de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles, bajo la causal: Por asuntos personales sin sueldo hasta por un (1) año “, del **06 de octubre 2024 hasta el 05 de octubre de 2025.**
17. Se **APROBÓ** la licencia sin sueldo del funcionario **Juan Reina**, con cédula de identidad personal N°6-705-2439, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, bajo la causal:” Por asuntos personales sin sueldo hasta por un (1) año, del **16 de agosto 2024 hasta el 15 de agosto de 2025.**

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
SECRETARÍA GENERAL / PARLAMENTARIAS
9 de agosto de 2024/ Giovanina