



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
*Secretaría General*  
*Sección de Parlamentarias*  
*Consejo Administrativo*

**ACUERDOS**

**REUNIÓN N°15-24, CELEBRADA EL 13 DE NOVIEMBRE DE 2024**

**COMISIÓN DE OBRAS**

1. Se **APROBÓ** el Proyecto “**Suministro e Instalación de Materiales y Mobiliario para el Acondicionamiento de Espacio para Depósito y Área de Estudiantes de Tesis de Maestría de Laboratorio de Microbiología Experimental y Aplicada de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, Edificio B-1**” (Material y Mano de Obra), por un costo total de B/.27,895.00

**CORRESPONDENCIA**

2. Se **APROBÓ** la **Resolución N°15-24 SGP** del Señor **Arístides Rodríguez**, con cédula de identidad personal N°2-86-2390, que a la letra dice:

**RESOLUCIÓN N°15-24 SGP**

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

1. Que, el señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, con cédula de identidad personal **No.2-86-2390**, servidor público administrativo del Centro Regional Universitario de Veraguas, fue destituido mediante la Resolución No.DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024, decisión que fue mantenida mediante la Resolución No. DIGAJ-0076-2024 de 30 de septiembre de 2024, ambas expedidas por el Rector de la Universidad de Panamá.

**Descripción de los hechos probados por los cuales se aplicó la sanción de destitución.**

2. Que, los hechos probados por los cuales se aplicó la sanción de destitución al servidor público administrativo **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, según las resoluciones descritas en el punto anterior, son los siguientes:
  - (i) Negarse o rehusarse, sin ninguna justificación, a cumplir o acatar las tareas o funciones que van acorde con su cargo, que le fueron asignadas, de manera formal o escrito, por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, mediante la nota No.002-2023 de 4 de enero de 2023, (visible a fojas 6 y 7 del expediente) y mantenidas mediante la nota No.CRUV-D-06-01-23 de 16 de enero de 2023, (visible a fojas 11 y 12 del expediente).

El Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 215 del expediente disciplinario), señala que “procedimos a darle funciones en el expediente consta el documento donde están las funciones que se le asignaron tan pronto se le asignan las funciones él se negó a cumplir las funciones”. En lo anterior coincide la profesora Martina Him, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 232 del expediente disciplinario), al afirmar que “Es la nota 002, cuatro de enero, exactamente corrijo, corrijo. A partir de ese momento bueno, el licenciado Rodríguez eh comienza un despliegue de insatisfacciones no atiende la designación (sic) y las funciones para las cuales fue esto designado.”

Las tareas que el funcionario **ARISTIDES RODRIGUEZ** rehusó a cumplir, las cuales están descritas en la nota No. 002-2023, de 4 de enero, de 2003, son las siguientes:

    - “Registrar de forma digital la recepción y devolución diaria de las herramientas y/o equipos entregados a los diversos profesionales, para el desarrollo de sus tareas.
    - Verificar de manera permanente el inventario de las herramientas y/o equipos asignados al taller para el uso individual y colectivo de los diversos profesionales.

- Notificar a la Secretaría Administrativa, el estado físico y técnico de las herramientas y/o equipos bajo su custodia y control, así como cualquier situación anómala en el desarrollo de este proceso.
  - Pernotar a disponibilidad de los requerimientos diarios y espontáneos, en el área designada para el desarrollo de sus tareas.
  - Colaborar en la elaboración de presupuesto de materiales en atención a las solicitudes de servicio, en coordinación con el jefe de mantenimiento y la Secretaría Administrativa.
  - Mantener en orden el área destinada para el almacenamiento de los equipos y/o herramientas.
  - Realizar otras tareas relacionadas con las funciones asignadas, que contribuyan al logro de los objetivos de esta unidad."
- (ii) Insistir en negarse o rehusarse, sin justificación, a cumplir o acatar las funciones que van acorde con su cargo, que le fueron asignadas, de manera formal o escrito, por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, a pesar de que esta asignación de funciones quedó en firme por decisión del Rector de la Universidad de Panamá, mediante la Resolución No. DIGAJ-011-2023 del 16 de febrero de 2023 (visible de foja 16 a foja 22 del expediente) al resolver el Recurso de Apelación presentado por el funcionario, con lo que se agotó la vía gubernativa. De esta resolución el señor **ARISTIDES RODRIGUEZ** fue notificado personalmente el 3 de marzo de 2023.
- Esta falta cometida por el funcionario investigado se comprueba por lo señalado por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 217 del expediente disciplinario), la cual se transcribe:
- "Comisionado: D.I.G.A. 011-2923, en la cual señala que la función es que ustedes le asignaron, son correctas y debe cumplirla.  
Funcionario: Exacto así es.  
Comisionado: Después de esta resolución no las ha cumplido  
Funcionario: Tampoco lo ha cumplido."
- Sobre esta situación coincide la profesora Martina Him, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 232 del expediente disciplinario), al afirmar que "A pesar de que llega la resolución emitida por la rectoría, el señor en ese momento desatiende."
- (iii) Subir a una red social (posiblemente "Facebook") comentarios realizados los días 2 de marzo, de 2023 y 7 de marzo de 2023 (visible a fojas 61 y 62 del expediente), que constituyen irrespeto al Rector de la Universidad de Panamá y al Director del Centro Regional Universitario de Veraguas que a la letra dicen:

**"Aristides Rodríguez**  
2 mar 2023  
No entiendo preocupación del rector esa es su vida privada. Preocupado debería estar por decadencia UP bajo su mandato (sic). Estamos en cola Centroamérica (sic)"

**"Aristides Rodríguez**  
7 de mar. 2023  
Cuando veo este desastre cobra validez el dicho que dice "más sabe el diablo por viejo, que por diablo". ¡Que gran, verdad!  
Una y otra vez se dijo que el famoso proyecto de "rehabilitar losa" no era lo correcto y lo hicieron.  
Si hay que demoler toda la estructura se perderían, 70 mil dólares. Que vergüenza para la casa, de Méndez Pereira, Tampoco le carguemos la culpa al ilustre, maestro. Es otro fracaso, más, de la administración de Eduardo Flores Castro. Espero que no contrate para su casa de Océ al director, de la DIA.  
Preguntas, sueltas.  
Ante esta calamidad que dijo la administración, del profesor, Pedro Samaniego?  
Consultó con la facultad de Arquitectura"

El Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 215 del expediente disciplinario), señala que: "y comenzó a subir a las redes sociales escritos que también reposan en el expediente donde incluso hasta del rector habló y habló de la situación del comportamiento tanto de la profesora Martina como del mío".

La Doctora **MARTINA HIM**, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas, en nota s/n de 11 de abril, de 2023 (visible a fojas 64 y 65 del expediente), dirigida al Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, indica en cuanto a la conducta del señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, lo siguiente: "en cambio ha generado un conjunto de notas que sugieren su insatisfacción y desagrado con lo solicitado. Además, publicaciones en redes sociales, que desvirtúan y descontextualizan la realidad de situaciones propias de los procesos universitarios, conducta que puede "atentar contra la dignidad y el prestigio de la Universidad de Panamá-CRU-Veraguas".

- (iv) Incumplir con la presentación en tiempo oportuno del informe de las actividades o tareas asignadas, de acuerdo con el plazo establecido (a más tardar el 27 de marzo, de 2023) mediante la Nota /CRU/SA/No.045-2023 de 13 de marzo, de 2023 (visible a foja 23 del expediente), suscrita por la Doctora **MARTINA HIM**, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas.

La Doctora **MARTINA HIM**, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas, en nota s/n de 11 de abril, de 2023 (visible a fojas 64 y 65 del expediente), dirigida al Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, indica que solicitó, al señor

**ARÍSTIDES RODRÍGUEZ**, la entrega de un informe situacional de las actividades realizadas, y le estableció como fecha de entrega el día lunes 27 de marzo, de 2023, pero *“A la fecha de redacción de esta nota, no hemos recibido el informe solicitado”*.

- (v) Actuar sin el debido respeto hacia una compañera de trabajo, alterándose con ella y alzándole la voz. El hecho anterior ocurrió el día 11 de abril de 2023, en el Departamento de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario de Veraguas, cuando el funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, se alteró y levantó la voz a la Licenciada Amarilis M. Guevara M., Supervisora Enlace de Recursos Humanos, quien puso en conocimiento de dicho incidente, mediante nota CRUV-SA-RH-97-2023, de 14 de abril de 2023 (visible a fojas 69 y 70 del expediente), a la Doctora Martina Him, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas. Además, la Licenciada Amarilis M. Guevara M., ratificó el hecho ocurrido en declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a fojas 251 y 252 del expediente).

Estos actos cometidos por el funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, infringen los literales b), d), e) y f), del artículo 25, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en articulación con el artículo 315 numeral 21, del mismo Reglamento. También infringe los artículos 20 y 30, del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, por lo que por su gravedad es susceptible de la aplicación de sanción de destitución, de conformidad al artículo 44, del mismo Código. De manera tal, que al servidor público administrativo en mención se le aplica la causal de destitución consistente en “Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento.”, de conformidad al literal I del artículo 289, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad.

### **Recurso de Apelación.**

3. Que, en contra de la sanción de destitución que se le impuso mediante la Resolución No.DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024, decisión mantenida mediante Resolución No.DIGAJ-0076-2024 de 30 de septiembre de 2024, ambas expedidas por el Rector de la Universidad de Panamá, el señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ** presentó, en la rectoría, dos (2) escritos de Recurso de Apelación.

En efecto, el día 15 de octubre de 2024, a las 11: 16 a.m., presentó un Recurso de Apelación, dirigido a los miembros del Consejo Administrativo, a través del letrado Irisnel Barrera Ortega, a quien otorgó Poder Especial, debidamente notariado en la Notaría Pública Primera del Circuito de Veraguas. Posteriormente, ese mismo día, a las 3:58 p.m., presentó en su propio nombre otro Recurso de Apelación dirigido al Rector de la Universidad de Panamá, Dr. Eduardo Flores Castro, a las autoridades, representantes de los profesores, servidores públicos administrativos y estudiantes, todos miembros del Consejo Administrativo.

Ante esta situación, no se debe soslayar que el último párrafo del artículo 163 de la Ley No.38 de 2000, que regula el Procedimiento Administrativo General, señala que “La interposición de **un recurso** podrá hacerse en el acto de notificación de la decisión o mediante escrito, dentro del término concedido al efecto”. Como se observa, la norma anterior se refiere a la presentación de un (1) recurso, o sea, no es permitido que se presente más de un (1) Recurso de Reconsideración o de Apelación en la vía gubernativa. Siendo así, en el presente caso, de los dos (2) Recursos de Apelación presentados el día 15 de octubre de 2024, se atenderá y se resolverá el que fue presentado a las 11: 16 a.m., por el abogado Irisnel Barrera Ortega, a nombre del interesado.

### **Sustentación del Recurso de Apelación**

4. Que, el recurrente sustenta el Recurso de Apelación, en las siguientes consideraciones:

#### **4.1. Primera y segunda.**

En la primera consideración, el impugnante se refiere a la resolución recurrida (No. DIGAJ-033-2024, de 23 de abril de 2024), por la cual se tomó la decisión de destituir a su representado, mencionando las normas infringidas y la causal de destitución contenidas en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá. Agrega, que dicha resolución sancionatoria fue mantenida por el Rector de la Universidad de Panamá, mediante la Resolución No. DIGAJ-0076-2024, de 30 de septiembre de 2024. Y, en la segunda consideración, describe los hechos y la causal de destitución contenidos en la resolución recurrida y la resolución que mantuvo la decisión de destituir al funcionario.

#### **4.2. Tercera.**

Según el recurrente, el acto administrativo apelado viola el principio de especialidad, ya que en el presente caso se está aplicando el Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código de Ética de los Servidores Públicos, que es una norma de carácter general, dejando de aplicar normas del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, que es la norma especial.

#### **4.3. Cuarta.**

En el documento denominado “Notificación de Posible Sanción Disciplinaria”, visible a foja 4 del expediente disciplinario, se cita como fundamento de derecho normas universitarias,

“más no se cita el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos como norma supuestamente violada. Hecho que además de irregular atenta contra el debido proceso”. Agrega, que el referido documento no cita ni indica la posible sanción aplicable producto de la investigación, lo cual constituye una violación al debido proceso legal como al derecho de ser informado de las posibles repercusiones de la investigación. Finalmente, señala que se atribuye a su representado la violación del Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código de Ética de los Servidores Públicos

**4.4. Quinta.**

Según el recurrente a cada uno de los “supuestos” cinco (5) hechos probados que sirvieron de fundamento para aplicar la sanción de destitución al funcionario, le corresponde una sanción distinta a la destitución, de conformidad a los artículos 284 (causales de amonestación verbal) y 286 (causales de amonestación escrita), respectivamente del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

**4.5. Sexta.**

El recurrente reitera que los “supuestos” hechos probados que se endilgan al funcionario no constituyen causales de destitución y, en todo caso, las sanciones que le son aplicables sería la amonestación verbal, la amonestación escrita o en el peor de los casos suspensión sin derecho a salario. Agrega, que su representado es acusado de atentar contra la dignidad y prestigio de la institución, que es causal de amonestación escrita, de acuerdo con el artículo 286, literal e), del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, por lo que ese hecho no es causal de destitución.

**4.6. Séptima.**

El primer hecho probado que se atribuye al funcionario es que se negó o se rehusó, sin ninguna justificación, a cumplir o acatar las tareas o funciones que van acorde con su cargo, que le fueron asignadas, de manera formal o escrito, por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, mediante la nota No. 002-2023 de 4 de enero de 2023, (visible a fojas 6 y 7 del expediente).

En contra de la referida nota se interpusieron los Recursos de Reconsideración y de Apelación, que fueron resueltas a través de la nota No. CRUV-D-06-01-23 de 16 de enero de 2023, por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, (visible a fojas 11 y 12 del expediente) y mediante la Resolución No. DIGAJ-011-2023, de 16 de febrero de 2023, por el Rector de la Universidad de Panamá, siendo la misma notificada al interesado el 3 de marzo de 2023.

Por tanto, por disposición de los artículos 170 y 173, de la Ley No. 38 de 2000, que regula el Procedimiento Administrativo General, se concedieron en efecto suspensivo los recursos interpuestos, de manera que las tareas o funciones contenidas en la nota No. 002-2023 de 4 de enero de 2023, se mantuvieron suspendidas, desde el 4 de enero de 2023 al 3 de marzo de 2023, “por lo cual nos preguntamos cómo se puede sancionar a nuestro representado por el incumplimiento de una orden contenida en una nota que se encontraba suspendida por mandato de una ley.”

**4.7. Octava.**

Con relación al segundo hecho probado que se atribuye al funcionario, consistente en insistir en negarse o rehusarse, sin justificación, a cumplir o acatar las funciones que van acorde con su cargo, que le fueron asignadas, de manera formal o escrito, por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, a pesar de que esta asignación de funciones quedó en firme por decisión del Rector de la Universidad de Panamá, mediante la Resolución No.DIGAJ-011-2023 del 16 de febrero de 2023 (visible de foja 16 a foja 22 del expediente), tenemos que “a nuestro representado se le está aplicando una sanción por la reiteración de un supuesto acto pero que en el fondo no es más que una doble sanción, ya que en la misma resolución se está sancionando la supuesta falta original, pero así mismo se está imponiendo una sanción por reincidencia de dicha falta, pero ambas en la misma resolución. Lo cual a todas luces es improcedente e ilegal, ya que ambas sanciones deben realizarse en expedientes e investigaciones separadas.”

**4.8. Novena.**

Respecto al tercer hecho probado que se atribuye al funcionario, que es subir a una red social (posiblemente “Facebook”) comentarios realizados los días 2 de marzo de 2023 y 7 de marzo de 2023 (visible a fojas 61 y 62 del expediente) que constituyen irrespeto al Rector de la Universidad de Panamá y al Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, tenemos que (i) en los actos administrativos censurados se indica que se hicieron en una red social, posiblemente, Facebook, o sea, que según la investigación disciplinaria no existe



certeza de cuál fue la red social donde supuestamente se hicieron las publicaciones, (ii) no hay prueba o análisis informático realizado por perito o profesional del área de la informática, (iii) se indica que se atentó contra la dignidad y prestigio de la Universidad de Panamá y no se ha acreditado de ninguna manera cuál fue el daño causado, además mantener la dignidad y el prestigio de la institución es un deber y no una causal de destitución y (iv) el sancionar a un funcionario por manifestarse en las redes sociales constituye en la actualidad una amenaza a la libertad de expresión. Y, los comentarios se publicaron con un lenguaje respetuoso y en el marco de la realidad universitaria.

#### 4.9. **Décima**

En la Resolución No.DIGAJ-0076-2024, que resuelve el Recurso de Reconsideración, se indica que la Comisión de Personal “no realizó actividades de investigación, en virtud de que nuestro representado había aceptado ser el dueño de dicha cuenta”. Al respecto, el funcionario señala que él no ha aceptado ni expresa ni tácitamente ser el autor de los mensajes. Y, no recuerda si fue juramentado ni se le informara sobre el artículo 25 de la Constitución Política (no declararse en su contra). Al no haberse realizado tales actos procesales, se ha violado el derecho constitucional de no declararse en su contra.

#### 4.10. **Décima primera**

El recurrente reitera el pronunciamiento de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en fallo de 26 de marzo de 2015, sobre un caso similar al que nos ocupa, ya que se refiere a un caso de destitución en la Universidad de Panamá. En dicha sentencia se declaró nula por ilegal la destitución de Robin Quintero en la cual, al igual al presente caso, no se incurrió en causal de destitución y los hechos que se atribuyen a mi representado no constituyen falta grave con sanción de destitución. Y, en el presente caso no se ha incurrido en ninguna de las causales de destitución establecidas en el artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, ni tampoco se ha incurrido en ninguna falta grave no contemplada en el reglamento. En todo caso, las faltas de las que se acusa al funcionario están debidamente establecidas en el reglamento mencionado como causales de faltas leves con sanciones que van de amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión, pero en ningún caso como causal de destitución.

#### 4.11. **Décima segunda**

A pesar de que al funcionario se le endilgan hechos que supuestamente constituyen faltas, para el período de marzo de 2022 a marzo de 2023, período en que se dieron alguno de los hechos constitutivos de faltas, el mismo fue evaluado durante ese período como “MUY BUENO” en la evaluación de rendimiento por desempeño. De igual manera, para el período hasta marzo de 2024 fue evaluado como “BUENO”, por lo cual no vemos congruencia en tener evaluaciones por desempeño satisfactorias y en los mismos períodos tener sanciones por faltas administrativas. Y al apreciar los ítems (productividad y eficiencia, deberes y responsabilidades, y relaciones interpersonales y comunicación), estos guardan estrecha relación con los supuestos actos de los que se acusa al funcionario, por lo que debemos entender que el señor RODRÍGUEZ, al haber sido evaluado satisfactoriamente cumple con sus funciones como servidor público administrativo.

#### 4.12. **Décima tercera**

Se practicaron y valoraron pruebas testimoniales de los mismos servidores públicos y autoridades que lo acusan de los actos por los cuales se le está destituyendo. En consecuencia, por ser testigos sospechosos lo dicho por ellos no tienen ningún tipo de valor probatorio y no debieron ser considerados en la resolución final. Asimismo, las pruebas de supuestas publicaciones en redes sociales son fotografías sin ningún tipo de pericia tecnológica que acrediten su autenticidad ni su autoría, por lo que no debe tener ningún tipo de validez probatoria.

#### 4.13. **Décima cuarta**

Se ha violentado la garantía fundamental del debido proceso consagrado en el artículo 32 de la Constitución Política, toda vez que a nuestro representado “se le sanciona por una causal, cuyos hechos no están debidamente acreditados y se usa para acreditar dicha causal normas que contemplan otras causales diferentes a las que si están enmarcadas en el caso específico de nuestro representado, aplicando una sanción de máxima gravedad a hechos que no constituyen dicha sanción”.

#### 4.14. **Décima quinta**

En la Resolución No.DIGAJ-0076-2024, que resuelve el Recurso de Reconsideración, se indica que los cinco (5) hechos que se atribuyen a nuestro representado son violatorios de

principios y normas de del Código de Ética de los Servidores Públicos y esta violación de normas de ética se configuran como una causal grave no contemplada en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, tal y como lo establece el inciso I del artículo 289 de dicho reglamento.

Lo anterior viola los principios de estricta legalidad, de especialidad normativa y del debido proceso de la siguiente manera:

Viola el principio de estricta legalidad, en el sentido de que los servidores públicos deben garantizar que sus actuaciones se sujeten a reglas y normas previamente establecidas, de forma tal que se evite toda arbitrariedad o abuso de poder que pueda afectar a los administrados. En el presente proceso disciplinario se están aplicando normas jurídicas que no se le aplican y, también se están aplicando sanciones de máxima gravedad a situaciones o actos que no corresponde a dichas sanciones de máxima gravedad.

Viola el principio de especialidad normativa, ya que no se está aplicando a situaciones específicas la norma especial que, en este caso, sería el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá. Se está ignorando dicho reglamento s fin de aplicar una norma general como lo es el Código de Ética Uniforme de los Servidores Públicos, que, si bien el mismo es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, las normas supuestamente violentadas son normas y principios éticos y orientadores de los servidores públicos y no causales específicas para sancionar a un servidor público por su incumplimiento.

#### 4.15. **Décima sexta**

El servidor público administrativo **ARISTIDES RODRÍGUEZ** padece, actualmente, de HIPERPLASIA PROSTÁTICA por lo cual tuvo que ser intervenido quirúrgicamente en el mes de abril de 2024. Asimismo, mantiene diagnóstico de Hipertensión Arterial, por lo cual es beneficiario del fuero laboral establecido en la Ley 59 de 28 de noviembre de 2005, que crea un fuero especial para personas con enfermedades crónicas como lo es la hipertensión arterial.

#### **Competencia y consideraciones del Consejo Administrativo.**

5. Que, de acuerdo con el artículo 294, literales b) y b.1.) del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en contra de la sanción que impone el Rector, cabe el Recurso de Apelación ante el Consejo Administrativo. En tal sentido, este Consejo tiene la competencia para atender y resolver el presente Recurso de Apelación

6. Que, en consecuencia, a continuación, se presentan las observaciones en relación con las consideraciones en las que el recurrente fundamenta el Recurso de Apelación:

#### 6.1. **Observaciones a las consideraciones primera y segunda.**

En resumen, las consideraciones primera y segunda que presenta el impugnante se circunscriben en describir el número de la resolución sancionadora, la decisión adoptada, las normas sustentadoras de lo decidido, el acto administrativo (Resolución No.DIGAJ-0076-2024) que resuelve la reconsideración, así como los hechos probados en que incurrió el funcionario por los cuales se le aplicó la sanción de destitución. Como lo anterior es una mera descripción de los actos administrativos censurados, se aceptan lo señalado en dichas consideraciones.

#### 6.2. **Observaciones respecto a la consideración tercera.**

De la lectura atenta y exhaustiva, tanto de la Resolución No. DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024, por la cual se aplica la sanción de destitución al funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, como de la Resolución No. DIGAJ-0076-2024 de 30 de septiembre de 2024, que mantiene la sanción impuesta, ambas expedidas por el Rector de la Universidad de Panamá, se evidencia claramente que el proceso disciplinario seguido al prenombrado funcionario, se realizó ciñéndose a lo dispuesto en el artículo 63, de la Ley No.24 de 2005, Orgánica de la Universidad de Panamá, según el cual en el Estatuto Universitario y en los reglamentos respectivos, se establecerán los regímenes disciplinarios para las autoridades universitarias, para el personal académico y administrativo, así como para los estudiantes. En articulación con la norma legal anterior, específicamente, en el caso del personal administrativo, los artículos 349 y 350 del Estatuto Universitario, indican que lo concerniente a la disciplina del personal administrativo se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo. Así pues, la norma especial aplicable al régimen disciplinario aplicable al personal administrativo es el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, aprobado por el Consejo General Universitario, en Reunión 3-16, celebrada el 23 de febrero de 2016 y publicado en la Gaceta Oficial No. 28012-A, de 18 de abril de 2016.

En tal sentido, en el “Considerando” de la Resolución No. DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024, que impone la sanción de destitución al servidor público administrativo **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, se indica que la investigación disciplinaria cumplió con el procedimiento contemplado en el artículo 292, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá (punto 6.1), además que los hechos probados en que incurrió el investigado infringen el artículo 25 del referido Reglamento (punto 8) y, que la conducta del investigado encaja en la causal de destitución, contemplado en el artículo 289, literal I), del mismo Reglamento (punto 10).

Por su lado, en la Resolución No. DIGAJ-0076-2024, de 30 de septiembre de 2024, que resolvió mantener la sanción de destitución impuesta al señor **RODRÍGUEZ**, al resolver el Recurso de Reconsideración que interpuso, tenemos que en el punto 7 de su “Considerando”, que contiene las consideraciones sobre los hechos que sustentan dicho Recurso, se constata la aplicación de normas del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, para determinar las faltas cometidas y la causal de la sanción de destitución.

Todo lo antes expuesto demuestra que en el presente caso disciplinario se aplicó la norma especial que es el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

En cuanto a que para determinar la responsabilidad disciplinaria del funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, se aplicó una norma general como lo es el Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, hay que tomar en cuenta que su aplicación deriva de lo contemplado en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá (norma especial), veamos:

El artículo 27, literal a), del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, establece como prohibición, la contravención de los deberes contemplados en la Constitución Política, las Leyes Generales, la Ley Orgánica de la institución, el Estatuto Universitario y demás Reglamentos Universitarios. Como se observa, al personal administrativo no solamente se prohíbe violar normas del ordenamiento jurídico universitario, sino también normas generales (leyes generales). Por tanto, por disposición de una norma reglamentaria universitaria, el incumplimiento de deberes contemplados en normas generales constituye una falta, lo cual se articula con el artículo 278, del antes mencionado Reglamento de Carrera, que preceptúa 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 este Reglamento, se considerarán faltas administrativas”.

Por otra parte, la causal de destitución que se aplicó para sancionar al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, es el literal I), 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 esta norma la aplicación de las causales de destitución sigue el sistema de *numerus apertus*, conocido como “número abierto” o “lista abierta”, puesto que en el régimen disciplinario no puede haber una lista específica que limite la infinidad de faltas graves que afecten los fines de la administración pública, en este caso en particular, la administración universitaria. Es por ello, que por remisión normativa que realiza el referido literal I), del artículo 289, se considera falta grave el incumplimiento de los principios y normas de ética contempladas en el Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos.

### 6.3. Observaciones respecto a la consideración cuarta

En el punto 6.2. del “Considerando” de la Resolución No. DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024, emitida por el Rector de la Universidad de Panamá, por la cual se aplica la sanción de destitución al funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, se establece que dicho funcionario fue notificado personalmente de que sería sometido a proceso disciplinario (ver foja 4 del expediente disciplinario). En ese orden de ideas, para determinar si dicha notificación infringe el ordenamiento legal universitario, debemos indicar que el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, recoge en su artículo 292, el procedimiento aplicable para establecer la responsabilidad disciplinaria, señalando en su literal a), párrafo segundo, el contenido del documento “Notificación de Posible Sanción Disciplinaria”, que a continuación se transcribe:

“En la notificación se incluirá la supuesta falta que se atribuye y el fundamento de derecho”.

Constatando la Notificación de Posible Sanción Disciplinaria del funcionario (visible a foja 4 del expediente disciplinario) con la norma arriba transcrita, se evidencia que en dicho documento aparece el “Fundamento de Hecho” en el que se describe los hechos denunciados.

También aparece en el documento “Notificación de Posible Sanción Disciplinaria”, el “Fundamento de Derecho”, en el que se menciona el artículo 278 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, al que se hizo referencia en el punto anterior, expresando que dicha norma en articulación con el artículo 27, literal a), del mismo Reglamento, implica que al personal administrativo no solamente se prohíbe violar normas del ordenamiento jurídico universitario, sino también normas generales (leyes generales), como es el Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos.

Así pues, en el documento a través del cual se realizó la notificación de posible sanción disciplinaria, se hizo referencia al artículo 278 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, el cual establece que está prohibido al personal administrativo contravenir los deberes contemplados en las Leyes Generales, como es el Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos.

Cabe destacar que, con relación a la aplicación en la Universidad de Panamá, del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, en fallo de 17 de noviembre de 2020, **Expediente: 401-19**: sostuvo que:

*“Sobre esta infracción debemos indicar que la Constitución Política de la República de Panamá, en su artículo 299 establece que “Son servidores públicos las personas nombradas temporal o permanentemente en cargos del Órgano Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los Municipios, entidades autónomas o semiautónomas; y en general, las que perciban remuneración del Estado. De lo descrito se desprende que los servidores públicos de la Universidad de Panamá deben cumplir con las leyes nacionales” (lo resaltado es nuestro)*

Así pues, con fundamento en el pronunciamiento, arriba transcrito, de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, que es vinculante y en la legislación vigente a la que se hizo referencia, 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, como norma de carácter general, es aplicable para determinar la responsabilidad disciplinaria del personal administrativo de la Universidad de Panamá.

En consecuencia, el contenido del Fundamento de Derecho de la “Notificación de Posible Sanción Disciplinaria” del funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, no viola el debido proceso como lo afirma el recurrente.

#### 6.4. Observaciones respecto a la consideración quinta

En el documento “Notificación de Posible Sanción Disciplinaria” (visible a foja 4 del expediente disciplinario), consta los hechos denunciados por los cuales se inició el proceso disciplinario en contra del servidor público administrativo **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, a saber:

- *incumplir con el mantenimiento de la dignidad y el prestigio de la Universidad,*
- *incumplir con sus funciones de forma puntual e eficiente, por no acatar las disposiciones en la ley 24 Orgánica de la Universidad de Panamá, el Estatuto y reglamentos administrativos,*
- *no colaborar en el mantenimiento de la armonía y el respeto entre los miembros de la familia universitaria,*
- *el no desempeño de las funciones que le han sido señaladas, según el puesto que ocupa,*
- *por desatender las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos de manera escrita y*
- *por no conducirse de forma respetuosa con sus superiores y demás servidores públicos de la Institución.*

Como se observa estamos ante una pluralidad de hechos denunciados en contra del señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, de manera tal, que la investigación disciplinaria se dirigió para determinar la responsabilidad disciplinaria del investigado en relación con el conjunto de los hechos denunciados.

Es decir, se investigó la conducta del funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ** para determinar su responsabilidad disciplinaria en relación con cada uno de los seis (6) hechos denunciados descritos en el Fundamento de Hecho de la Notificación de Posible Sanción Disciplinaria” (visible a foja 4 del expediente disciplinario), y del conjunto de los hechos debidamente probados cometidos por dicho funcionario surge o emerge que cometió una falta grave.

Siendo así, el argumento del recurrente consistente en que cada uno de los hechos probados por los cuales se aplicó la sanción de destitución a su representado, tiene una sanción que no es la destitución, según el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, no toma en cuenta que en contra de su representado se investigó los hechos que se le atribuyeron en su conjunto y no de manera individual, lo cual sirvió de fundamento fáctico y jurídico para determinar que cometió falta grave que es causal de destitución contemplada para en el literal I), del artículo 289, del referido Reglamento, como más adelante veremos.

Es decir, el no obedecer, sin ninguna justificación, las tareas o funciones asignadas por escrito, el acto de insistir o persistir en desobedecer, sin ninguna justificación, a cumplir con las tareas asignadas, el haber puesto en las redes sociales publicaciones insultantes



y denigrantes contra la Universidad de Panamá y sus autoridades, el incumplimiento de la presentación de informe de las tareas o funciones asignadas en el plazo establecido y el tratar de manera irrespetuosa a una compañera de trabajo, alterándose con ella y alzándole la voz, actos debidamente probados que fueron cometidos por el señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, constituyen en su conjunto, una conducta gravísima, que configura la causal de destitución por incurrir en falta grave no contemplada en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, de conformidad con el literal I), del artículo 289, de dicho Reglamento.

#### 6.5. Observaciones respecto a la consideración sexta

Se reitera que, en el presente caso disciplinario se investigó al funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ** por cada uno de los hechos denunciados descritos en el Fundamento de Hecho de la Notificación de Posible Sanción Disciplinaria” (visible a foja 4 del expediente disciplinario) y del conjunto de los hechos probados que cometió dicho funcionario se configura la gravedad de la falta cometida.

En tal sentido, con base en la apreciación de las pruebas según las reglas de la sana crítica (artículo 145 de la Ley 38 de 31 de julio, de 2000, sobre Procedimiento Administrativo General) y teniendo en cuenta que la sana crítica es un sistema de libre valoración de la prueba, como lo sostiene la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en fallo de 28 de febrero de 2020 (Entrada No. 75-19), la sumatoria de los actos cometidos por el funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, (todos debidamente comprobados dentro de la investigación disciplinaria) infringen los literales “b”), “d”, “e” y “f”, del artículo 25 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en articulación con el numeral 21 del artículo 315 de dicho Reglamento. Los referidos actos cometidos, también infringen los artículos 20 y 30, del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos (Decreto Ejecutivo 246 de 15 de diciembre, de 2004), los cuales en su conjunto configura la gravedad de la falta cometida, por lo que es susceptible de la aplicación de la sanción de destitución, de conformidad al artículo 44 del mismo Código. De manera tal que, al funcionario en mención se le aplica la causal de destitución consistente en “*Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento*”, la cual está contemplada en el literal “I” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

#### 6.6. Observaciones respecto a la consideración séptima

En nota No. 002-2023, de 4 de enero, de 2003, el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, asignó funciones al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, quien presentó el 6 de enero, de 2023, el Recurso de Reconsideración en contra de la referida nota. El Recurso de Reconsideración interpuesto fue resuelto mediante nota No. CRUV-D-06-01-23, de 16 de enero de 2023, por la autoridad universitaria que emitió la nota recurrida. Y, finalmente, se presentó en el presente caso el Recurso de Apelación ante el Rector de la Universidad de Panamá, Doctor Eduardo Flores castro, quien resolvió dicho Recurso mediante la Resolución No. DIGAJ-011-2023, de 16 de febrero de 2023, confirmando la nota No. 002-2023, de 4 de enero, de 2003, del Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**. De esta Resolución el interesado fue notificado personalmente el 3 de marzo de 2023.

Como se observa, la asignación de funciones al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, quedó en firme por decisión del Rector de la Universidad de Panamá, mediante la Resolución N°. DIGAJ-011-2023 del 16 de febrero, de 2023 (visible de foja 16 a foja 22 del expediente), al resolver el Recurso de Apelación presentado por el funcionario, con lo cual se agotó la vía gubernativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe destacar que el señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ** fue notificado personalmente de posible sanción disciplinaria, diligencia procesal que dio inicio al proceso disciplinario en su contra, el 18 de octubre de 2023, tal como consta foja 4 del expediente disciplinario, de manera que para esa fecha ya estaba en firme y con mucha antelación (3 de marzo de 2023), la nota No. 002-2023, de 4 de enero, de 2003, del Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, asignándole funciones al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**.

En consecuencia, mal puede argüir el recurrente que su representado fue sancionado por el incumplimiento de asignaciones contenidas en la nota No. 002-2023, de 4 de enero, de 2003, del Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, la cual estaba en suspenso por efecto de la presentación de los Recurso de Reconsideración y de Apelación, ya que en realidad estaba en firme tal como se explicó anteriormente.

#### 6.7. Observaciones respecto a la consideración octava

A juicio del recurrente, a su representado “se le está aplicando una sanción por la reiteración de un supuesto acto pero que en el fondo no es más que una doble sanción, ya que en la

misma resolución se está sancionando la supuesta falta original, pero así mismo se está imponiendo una sanción por reincidencia de dicha falta, pero ambas en la misma resolución". Según el Diccionario de la Real Academia Española, el término "reiterar" es "Volver a decir o hacer algo" y la palabra "insistir" se define como "Persistir o mantenerse firme en algo". En cambio, por "reincidencia" se entiende el acto de cometer nuevamente un delito o falta por la cual una persona ha sido ya sancionada.

En ese orden de ideas, cuando se indica en la parte resuelve del acto originario (Resolución No. DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024) y del acto que mantiene la decisión (Resolución No. DIGAJ-0076-2024 de 30 de septiembre de 2024), que el señor **ARISTIDES RODRIGUEZ**, incurrió en el hecho que quedó plenamente probado consistente en "Insistir en negarse o rehusarse, sin justificación, a cumplir o acatar las funciones que van acorde con su cargo, que le fueron asignadas, de manera formal o escrito, por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, a pesar de que esta asignación de funciones quedó en firme por decisión del Rector de la Universidad de Panamá, mediante la Resolución No. DIGAJ-011-2023 del 16 de febrero de 2023", significa que a pesar de que las funciones que se le asignaron quedaron en firme por agotarse la vía gubernativa (al resolverse el Recurso de Apelación por el Rector), dicho funcionario persiste o se mantiene en el acto de incumplir con las asignaciones de funciones dadas por su superior, lo cual visto en conjunto con los otros hechos probados que cometió, configura la gravedad de la falta cometida.

Es por ello, que en este caso no se configura, como lo plantea el recurrente, la imposición en contra de su representado de doble sanción, (una por la falta de incumplimiento de órdenes del superior y otra por reiterar o persistir en esa conducta, ya que este último acto no constituye una "reincidencia"), en una misma resolución disciplinaria.

#### 6.8. Observaciones respecto a la consideración novena

En cuanto a los señalamientos que hace el recurrente, con referencia a las publicaciones que se hicieron en la red social "Facebook", es preciso manifestar que, en el punto "6.17." (seis puntos diecisiete) de la Resolución No. DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril, de 2023, fue abordado lo concerniente a dicha red social. Así las cosas, tomando en consideración lo plasmado por el señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ** en su recurso de reconsideración, debemos resaltar que él mismo, en su declaración ante la Comisión de Personal (pieza visible a foja 279 del expediente), señaló que hizo tales publicaciones en la red social "Facebook", ya que al ser cuestionado por los escritos que aparecen como prueba en redes sociales, procedió a manifestar lo siguiente:

*"Funcionario: sí se le para que lo vean todos. A ustedes lo vieron bien. ¿Quién conoce la cultura de Facebook, señor presidente quien es el autor, la autora? De este famoso documento. Es la señora Sara Isabel Pantoja. Que cada rato, una noticia que aparece en radio la voz de Veraguas creo que se llama qué dice yo Aristides Rodríguez. Solamente la compartí. Esa es la cultura, yo no lo mandé, eso es el punto, eso es el punto".*

Con fundamento en lo anterior, debemos señalar que la Comisión de Personal no realizó actividades en la investigación, como un análisis informático por medio de perito o profesional del área de informática –tal como lo expuso el recurrente–, ya que, el propio investigado (señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**), al ser cuestionado por los escritos en redes sociales, manifiesta en audiencia que es la red social Facebook y que los hizo en su tiempo libre (ver: fojas 278 y 279 del expediente) Y, al aceptar la realización de dichos actos en la red social (con perfil público o privado) no se requiere prueba sobre hechos afirmados y aceptados, es decir, lo referente a plasmar los comentarios en la red social "Facebook" (ver: artículo 150 de la Ley 38 de 31 de julio, de 2000, sobre Procedimiento Administrativo General).

En referencia a lo sostenido por el recurrente de que las supuestas publicaciones subidas a las red social "Facebook", no atentan contra la dignidad y el prestigio de la Universidad de Panamá (Centro Regional Universitario de Veraguas –CRUV–), y que no se ha acreditado de ninguna manera cual es el daño causado por estos hechos, resulta preciso señalar que todo servidor público que preste funciones al Estado, ya sea en las instituciones del Gobierno Central, entidades autónomas o semiautónomas (al igual que en empresas y sociedades con participación estatal mayoritaria) sin perjuicio de su nivel jerárquico, debe obligatoriamente acatar lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 246 de 15 de diciembre, de 2004 (Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos), mediante el cual se dictan las normas y principios éticos y morales que rigen la conducta de estos servidores, mismo que dentro de su ordenamiento encomienda, al servidor público, el deber de actuar con prudencia, tal como se encuentra establecido en su artículo 4, el cual se cita a continuación:

**"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”.** (Lo resaltado en negrita es nuestro).

Obsérvese que la disposición aludida hace referencia a la obligación que posee todo servidor público panameño, de evitar acciones que pudieran poner en riesgo la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores públicos; y, es que debemos recordar que las redes sociales permiten al usuario tener interacción con el resto de usuarios afines o no al perfil publicado, razón por la cual, podemos concluir que la información difundida en redes sociales es de acceso público, lo cual supone el acto cometido por el señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, una afectación o daño a la imagen y prestigio de la Universidad de Panamá, así como de sus autoridades.

Por otra parte el atentar contra la dignidad y el prestigio de la Institución es una falta contemplada como causal para aplicar una sanción de amonestación, tal como lo indica el literal “e” del artículo 286 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, pero debemos señalar, nuevamente, que al funcionario no se le sanciona con la destitución por una falta administrativa cometida (publicaciones en la red social “Facebook”), sino por una serie de actuaciones realizadas que constituyen faltas administrativas. Y, así, con base en la apreciación de las pruebas según las reglas de la sana crítica –al momento de estudiar el expediente– se concluye que la sumatoria de todos estos actos, dan como resultado la falta grave consistente en: *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”*, contemplada en el literal “l” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

#### 6.9. Observaciones respecto a la consideración décima

Según el recurrente su representado señala que él no ha aceptado ni expresa ni tácitamente ser el autor de los mensajes. Y, no recuerda si fue juramentado ni se le informara sobre el artículo 25 de la Constitución Política (no declarar contra sí mismo). Aduce el recurrente que, al no haberse realizado tales actos procesales, se ha violado el derecho constitucional de no declarar contra sí mismo.

En relación con lo antes señalado, se transcribe la disposición constitucional mencionada, que a la letra dice:

“ARTICULO 25. Nadie está obligado a declarar en asunto criminal, correccional o de policía, contra sí mismo, su cónyuge o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad”.

De acuerdo con su texto, por asunto criminal, se entiende que se trata de aquellos casos que se surten en la esfera penal; por asunto correccional, se entiende que son las causas punitivas originadas por hechos delictivos menores los cuales, por asunto de competencia, no le corresponde su sustanciación ante la jurisdicción penal, sino ante los jueces de paz que instituyó la Ley 16 de 2016 –anteriores corregidores de acuerdo con el Código Administrativo–. Y, por asunto correccional, ha de entenderse que son las causas o controversias civiles que, actualmente, aparecen listadas en el artículo 31 de la Ley 16 de 2016.

Como se observa, la norma constitucional *ut supra* limita la aplicación del derecho a no autoincriminarse al proceso penal y correccional o de policía, excluyendo al proceso administrativo, que es la vía procesal que nos ocupa en el presente caso, al tratarse de un proceso administrativo sancionador.

Por tanto, en el presente caso no se ha violado el artículo 25 constitucional como lo aduce el recurrente.

#### 6.10. Observaciones respecto a la consideración décima primera

En el fallo de 26 de marzo de 2015, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia concluye que “del caudal probatorio se infiere claramente que el señor ROBIN QUINTERO PEÑA no ha incurrido en ninguna de las causales de destitución contempladas en el artículo 180 del Reglamento de Carrera de Personal Administrativo de la Universidad de Panamá”, y lo invoca el recurrente para indicar que su representado tampoco ha incurrido en ninguna de las causales de destitución establecidas en el artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

Al respecto, cabe indicar que en el presente caso y luego de la revisión del expediente disciplinario respectivo, así como de la lectura la Resolución No.DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024, por la cual se aplicó la destitución al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, decisión que fue mantenida mediante la Resolución No.DIGAJ-0076-2024 de 30 de septiembre de 2024, ambas expedidas por el Rector de la Universidad de Panamá, se desprende que existe suficiente material probatorio, para acreditar que el prenombrado funcionario incurrió en las faltas descritas en el Resuelve Primero de las Resoluciones antes mencionadas, las cuales al ser valoradas en su conjunto según las reglas de la sana crítica, determinaron que la sanción que correspondía a su conducta es la destitución, para mayor claridad transcribimos lo señalado en el punto 6.5. de este Considerando:



“En tal sentido, con base en la apreciación de las pruebas según las reglas de la sana crítica (artículo 145 de la Ley 38 de 31 de julio, de 2000, sobre Procedimiento Administrativo General) y teniendo en cuenta que la sana crítica es un sistema de libre valoración de la prueba, como lo sostiene la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en fallo de 28 de febrero de 2020 (Entrada No.75-19), la sumatoria de los actos cometidos por el funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, (todos debidamente comprobados dentro de la investigación disciplinaria) infringen los literales “b”), “d”, “e” y “f”, del artículo 25 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en articulación con el numeral 21 del artículo 315 de dicho Reglamento. Los referidos actos cometidos, también infringen los artículos 20 y 30, del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos (Decreto Ejecutivo 246 de 15 de diciembre, de 2004), los cuales en su conjunto configura la gravedad de la falta cometida, por lo que es susceptible de la aplicación de la sanción de destitución, de conformidad al artículo 44 del mismo Código. De manera tal que, al funcionario en mención se le aplica la causal de destitución consistente en *“Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento”*, la cual está contemplada en el literal “I” (ele) del artículo 289 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá”.

#### 6.11. Observaciones respecto a la consideración décima segunda

El recurrente, apunta, en primer lugar, que es una incongruencia que, en el periodo de marzo de 2022 a marzo de 2023, se le atribuyan hechos que suponen faltas (administrativas) sancionables, pero que, a la vez, en ese mismo periodo, fue *“evaluado como “MUY BUENO” en la evaluación de rendimiento por desempeño”*. Posteriormente, el propio recurrente, manifiesta que para el periodo hasta marzo de 2024 fue, *“evaluado como BUENO, lo cual no guarda congruencia el tener evaluaciones por desempeño satisfactorias, y en los mismos periodos tener sanciones por faltas administrativas, con ítems como productividad y eficiencia, deberes y responsabilidades, y relaciones interpersonales y comunicación”*.

Visto lo anterior, debemos aclararle al funcionario impugnante que no hay ninguna incongruencia entre las contravenciones administrativas en las que ha incurrido y sus evaluaciones de desempeño, toda vez que el objeto de proceso disciplinario sólo guarda relación con el incumplimiento de sus deberes y responsabilidades, y no con el resultado de la totalidad de los ítems que son tomados en cuenta para obtener la respectiva calificación final. Así pues, obsérvese, que a foja 455 del infolio disciplinario, milita la constancia documental de la evaluación de su desempeño para el año 2023, el cual, precisamente, es el año controvertido, toda vez que fue en el transcurso de este, en el que tomaron lugar las contravenciones que cometió y por las cuales se le está encuestando disciplinariamente. Y, en ese orden ideas, en el renglón correspondiente a “Deberes y Responsabilidades” su calificación específica –no la global– fue de 28% (veintiocho por ciento), lo que no se traduce como “bueno”, sino como **“regular”**, reflejando que reportó **una baja significativa** con relación a su calificación del año anterior –de acuerdo con la foja 456 del expediente–, en la que, en el mismo rubro, alcanzó un resultado de 47% (cuarenta y siete por ciento), o sea, “muy bueno”. En ese sentido, nos percatamos que el referido bajón experimentado por el funcionario recurrente dista de haber sido ligero, sino muy pronunciado, cuestión que refleja que, en el año 2023, el señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ** le dio la espalda al cumplimiento aceptable y cabal de sus deberes y responsabilidades.

Con relación a lo antes mencionado, debemos recordar que el artículo 109 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, indica que el sistema de evaluación de desempeño laboral –administrado por la Dirección General de Recursos Humanos– involucra procedimientos técnicos, es decir, asuntos especializados que ameritan una apreciación y valoración no superficial, sino basada en experticias que sólo pueden llevar a cabo los profesionales idóneos en la gerencia pública del recurso humano. Por ello, es que en las destituciones –como el caso que nos ocupa– son tomadas en cuenta, entre otros aspectos, los resultados de la evaluación del desempeño laboral del servidor público administrativo, tal cual lo preconiza el artículo 119 del reglamento aludido. Además, se debe tomar en cuenta que, el hecho de recibir una calificación positiva en la evaluación del desempeño laboral no es óbice para que un trabajador en un momento pueda cometer uno o varios actos violatorios del ordenamiento jurídico, los cuales, al ser valorados en conjunto, sea una posible causal de destitución.

Fundamentados en las anteriores consideraciones, es que concluimos que no prospera el argumento del recurrente relativo a las “presuntas” incongruencias que alega en el décimo hecho de su recurso de reconsideración.

#### 6.12. Observaciones respecto a la consideración décima tercera

Con respecto a los señalamientos realizados por el recurrente, tomando como base las declaraciones testimoniales de las autoridades del Centro Regional Universitario de Veraguas (CRUV), debemos manifestar que el literal “c” del artículo 292 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, establece que la Comisión de Personal citará al denunciante, quejoso o informante para que ratifique su denuncia. Y el literal “d” del mismo artículo indica que el denunciante, quejoso o informante y el investigado tendrán derecho a presentar y aducir las pruebas que consideren convenientes.



Por lo anterior, las declaraciones testimoniales, tanto del Señor Director del Centro Regional Universitario de Veraguas (CRUV), así como las de la Señora Secretaria Administrativa de dicha unidad académica, fueron tomadas en cuenta, ya que se debía cumplir con dicho artículo del aludido reglamento, toda vez que los mismos hacían señalamientos en contra del recurrente.

Ahora, en cuanto al señalamiento de que las publicaciones de redes sociales son fotografías, sin ningún tipo de pericia que acrediten su autenticidad ni autoría, debemos recordarle al recurrente que consta dentro de su declaración dada en audiencia, ante la Comisión de Personal, que él mismo hace referencia a la red social "Facebook" y, que al momento de ser cuestionado, respondió que las publicaciones las hizo en su tiempo libre (ver: fojas 278 y 279 del expediente disciplinario); razón por la cual no requieren prueba los hechos afirmados por una parte y admitidos por la otra. Y, además, se puede constatar del contenido del propio expediente, que las pruebas que militan dentro del mismo fueron apreciadas según las reglas de la sana crítica (ver: artículos 145 y 150 de la Ley 38 de 31 de julio, de 2000).

#### 6.13. Observaciones respecto a la consideración décima cuarta

En el punto 6.9 de la Resolución No. DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024, por la cual se aplicó la destitución al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, y luego de verificar si se ha cumplido o no el procedimiento disciplinario establecido en el artículo 292, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, se indica que "Todo lo anterior, se evidencia que la investigación disciplinaria se realizó en completa observancia del debido proceso legal".

Además, la sanción impuesta al servidor público administrativo **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, según la Resolución No. DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024 y la Resolución No. DIGAJ-0076-2024 de 30 de septiembre de 2024, ambas expedidas por el Rector de la Universidad de Panamá, es por haber incurrido en la causal contemplada en el literal I), del artículo 289, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, y en esas mismas Resoluciones en su parte "Considerando" y "Resuelve", se expresa el material probatorio que acredita los hechos en que incurrió el funcionario por los cuales fue destituido, con el correspondiente norma aplicable, a fin de sustentar la legalidad de la sanción disciplinaria impuesta.

Todo lo anterior, desvirtúa lo señalado por el recurrente, en el sentido de que su representado fue sancionado por una causal cuyos hechos no están debidamente acreditados y se utilizaron normas que contemplan otras causales distintas. Así pues, en el presente caso se cumplió con el debido proceso.

#### 6.14. Observaciones respecto a la consideración decimoquinta

En esta consideración el recurrente alega que en la Resolución No. DIGAJ-0076-2024, que resuelve el Recurso de Reconsideración, se indica que los cinco (5) hechos que se atribuyen a nuestro representado son violatorios de principios y normas del Código de Ética de los Servidores Públicos y que esta violación de normas de ética se configuran como una causal grave no contemplada en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, tal y como lo establece el inciso I del artículo 289 de dicho reglamento y, que lo anterior, viola los principios de estricta legalidad, de especialidad normativa y del debido proceso.

Al respecto y como se trata de una reiteración de lo planteado en la consideración tercera, procedemos a transcribir la parte pertinente que se refiere a esta consideración decimoquinta:

"En cuanto a que para determinar la responsabilidad disciplinaria del funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, se aplicó una norma general como lo es el Decreto Ejecutivo No.246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, hay que tomar en cuenta que su aplicación deriva de lo contemplado en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá (norma especial), veamos:

El artículo 27, literal a), del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, establece como prohibición, la contravención de los deberes contemplados en la Constitución Política, las Leyes Generales, la Ley Orgánica de la institución, el Estatuto Universitario y demás Reglamentos Universitarios. Como se observa, al personal administrativo no solamente se prohíbe violar normas del ordenamiento jurídico universitario, sino también normas generales (leyes generales). Por tanto, por disposición de una norma reglamentaria universitaria, el incumplimiento de deberes contemplados en normas generales constituye una falta, lo cual se articula con el artículo 278, del antes mencionado Reglamento de Carrera, que preceptúa 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 este Reglamento, se considerarán faltas administrativas".

Por otra parte, la causal de destitución que se aplicó para sancionar al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, es el literal I), 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 esta norma la aplicación de las causales de destitución sigue el sistema de *numerus apertus*, conocido como "número abierto" o "lista abierta", puesto que en el régimen disciplinario no puede haber una lista específica que limite la infinidad de faltas graves que afecten los fines de la administración pública, en este caso en particular, la administración universitaria. Es por ello, que por remisión normativa

que realiza el referido literal I), del artículo 289, se considera falta grave el incumplimiento de los principios y normas de ética contempladas en el Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos”.

Con lo anterior, se demuestra que en ningún momento en el desarrollo del presente proceso disciplinario se ha violado el principio de estricta legalidad, puesto que se ha cumplido con el régimen disciplinario aplicable al personal administrativo, contemplado en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá. Por otro lado, no se ha violado el principio de especialidad normativa, en vista que tal como se puede verificar en el expediente disciplinario y en las Resolución No.DIGAJ-0033-2024 de 23 de abril de 2024 y Resolución No.DIGAJ-0076-2024 de 30 de septiembre de 2024, ambas expedidas por el Rector de la Universidad de Panamá, se ha aplicado en el caso disciplinario que nos ocupa el ordenamiento jurídico Universidad. Y, finalmente, no se ha violado el principio de debido proceso, ya que en el presente caso se ha cumplido con el trámite procesal establecido en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá y al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, se le ha garantizado el derecho pleno a la defensa (acceso al expediente disciplinario, derecho a ser oído, derecho a presentar pruebas y recursos, así como el derecho a tener los servicios de un abogado).

**6.15. Observaciones respecto a la consideración décima sexta**

El recurrente hace alusión a la Ley 59 de 28 de diciembre, de 2005 *“Que adopta normas de protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral”* (tal como quedó modificada mediante Ley 25 de 19 de abril de 2018). Esta ley establece que las personas que padecen las enfermedades descritas en su texto, tienen derecho a mantenerse en su puesto de trabajo, en igualdad de condiciones a las que tenían antes del diagnóstico médico (artículo 1); asimismo, que dichas enfermedades no pueden ser invocadas como una causal de despido por las instituciones públicas (artículo 2); además, las instituciones públicas tienen prohibido discriminar, de cualquier forma, a los servidores públicos por razón de padecer dichas enfermedades (artículo 3); y que los servidores públicos que padecen las enfermedades descritas en la misma, sólo serán destituidos *“invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo con los procedimientos correspondientes”* (artículo 4).

Como se observa, la ley que se invoca en el escrito de sustentación del Recurso de Apelación, para solicitar que se revoque la resolución recurrida, permite que los servidores públicos que padecen enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica que produzca discapacidad laboral, **sean destituidos siempre que sea por causa legal y conforme al procedimiento disciplinario respectivo**.

En el presente caso, no se abrió proceso disciplinario en contra del señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, por razón de las enfermedades que él narra que padece, sino por una 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, y conforme al procedimiento establecido en ese mismo reglamento, por lo que somos del criterio que lo señalado por el recurrente para ser tomado en cuenta, no debe prosperar.

7. Que, siendo así, no son suficientes los argumentos presentados por el recurrente para modificar o revocar la resolución recurrida y, por consiguiente, lo que procede es confirmar la sanción impuesta al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, con cédula de identidad personal **No. 2-86-2390**, servidor público administrativo del Centro Regional Universitario de Veraguas

**Agotamiento de la vía gubernativa.**

8. Que, al resolverse el Recurso de Apelación mediante esta resolución, se agota la vía gubernativa, de acuerdo con lo dispuesto, en el numeral 4 del artículo 200 de la Ley No.38 de 31 de julio, de 2000 (sobre Procedimiento Administrativo General).

**Notificación por edicto de la resolución que resuelve la apelación.**

9. Que, de acuerdo con el artículo 295 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, esta resolución que resuelve el Recurso de Apelación será notificada por edicto.

Que, por todo lo antes expuesto, se

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sanción de **DESTITUCIÓN** aplicada al señor **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, con cédula de identidad personal **No.2-86-2390**, servidor público administrativo del Centro Regional Universitario de Veraguas, mediante la Resolución No.DIGAJ-0033-2024 de

23 de abril de 2024, decisión que fue mantenida mediante la Resolución No.DIGAJ-0076-2024 de 30 de septiembre de 2024, ambas expedidas por el Rector de la Universidad de Panamá. Los hechos probados por los cuales se aplicó la sanción de destitución al servidor público administrativo **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, según las resoluciones anteriormente descritas, son los siguientes:

- (i) Negarse o rehusarse, sin ninguna justificación, a cumplir o acatar las tareas o funciones que van acorde con su cargo, que le fueron asignadas, de manera formal o escrito, por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, mediante la nota No.002-2023 de 4 de enero de 2023, (visible a fojas 6 y 7 del expediente) y mantenidas mediante la nota No.CRUV-D-06-01-23 de 16 de enero de 2023, (visible a fojas 11 y 12 del expediente).

El Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 215 del expediente disciplinario), señala que “procedimos a darle funciones en el expediente consta el documento donde están las funciones que se le asignaron tan pronto se le asignan las funciones él se negó a cumplir las funciones”. En lo anterior coincide la profesora Martina Him, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 232 del expediente disciplinario), al afirmar que “Es la nota 002, cuatro de enero, exactamente corrijo, corrijo. A partir de ese momento bueno, el licenciado Rodríguez eh comienza un despliegue de insatisfacciones no atiende la designación (sic) y las funciones para las cuales fue esto designado.”

Las tareas que el funcionario **ARISTIDES RODRIGUEZ** rehusó a cumplir, las cuales están descritas en la nota No.002-2023, de 4 de enero, de 2003, son las siguientes:

- “Registrar de forma digital la recepción y devolución diaria de las herramientas y/o equipos entregados a los diversos profesionales, para el desarrollo de sus tareas.
- Verificar de manera permanente el inventario de las herramientas y/o equipos asignados al taller para el uso individual y colectivo de los diversos profesionales.
- Notificar a la Secretaría Administrativa, el estado físico y técnico de las herramientas y/o equipos bajo su custodia y control, así como cualquier situación anómala en el desarrollo de este proceso.
- Pernotar a disponibilidad de los requerimientos diarios y espontáneos, en el área designada para el desarrollo de sus tareas.
- Colaborar en la elaboración de presupuesto de materiales en atención a las solicitudes de servicio, en coordinación con el jefe de mantenimiento y la Secretaría Administrativa.
- Mantener en orden el área destinada para el almacenamiento de los equipos y/o herramientas.
- Realizar otras tareas relacionadas con las funciones asignadas, que contribuyan al logro de los objetivos de esta unidad.”

- (ii) Insistir en negarse o rehusarse, sin justificación, a cumplir o acatar las funciones que van acorde con su cargo, que le fueron asignadas, de manera formal o escrito, por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, a pesar de que esta asignación de funciones quedó en firme por decisión del Rector de la Universidad de Panamá, mediante la Resolución No.DIGAJ-011-2023 del 16 de febrero de 2023 (visible de foja 16 a foja 22 del expediente) al resolver el Recurso de Apelación presentado por el funcionario, con lo que se agotó la vía gubernativa. De esta resolución el señor **ARISTIDES RODRIGUEZ** fue notificado personalmente el 3 de marzo de 2023.

Esta falta cometida por el funcionario investigado se comprueba por lo señalado por el Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 217 del expediente disciplinario), la cual se transcribe:

“Comisionado: D.I.G.A.011-2923, en la cual señala que la función es que ustedes le asignaron, son correctas y debe cumplirla.

Funcionario: Exacto así es.

Comisionado: Después de esta resolución no las ha cumplido

Funcionario: Tampoco lo ha cumplido.”

Sobre esta situación coincide la profesora Martina Him, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 232 del expediente disciplinario), al afirmar que “A pesar de que llega la resolución emitida por la rectoría, el señor en ese momento desatiende.”

- (iii) Subir a una red social (posiblemente “Facebook”) comentarios realizados los días 2 de marzo, de 2023 y 7 de marzo de 2023 (visible a fojas 61 y 62 del expediente), que constituyen irrespeto al Rector de la Universidad de Panamá y al Director del Centro Regional Universitario de Veraguas que a la letra dicen:

**“Aristides Rodríguez**

**2 mar 2023**

**No entiendo preocupación del rector esa es su vida privada. Preocupado debería estar por decadencia UP bajo su mandato (sic). Estamos en cola centroamericana (sic)”**

**“Aristides Rodríguez**

7 de mar. 2023

*Cuando veo este desastre cobra validez el dicho que dice “más sabe el diablo por viejo, que por diablo”. Que gran, verdad! Una y otra vez se dijo que el famoso proyecto de “rehabilitar losa” no era lo correcto y lo hicieron.*

*Si hay que demoler toda la estructura se perderían, 70 mil dólares. Que vergüenza para la casa, de Méndez Pereira, Tampoco le carguemos la culpa al ilustre, maestro. Es otro fracaso, más, de la administración de Eduardo Flores Castro, Espero que no contrate para su casa de Ocú al director, de la DIA.*

*Preguntas, sueltas.*

*Ante esta calamidad que dijo la administración, del profesor, Pedro Samaniego?*

*Consultó con la facultad de Arquitectura”*

El Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, en su declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a foja 215 del expediente disciplinario), señala que: *“y comenzó a subir a las redes sociales escritos que también reposan en el expediente donde incluso hasta del rector habló y habló de la situación del comportamiento tanto de la profesora Martina como del mío”.*

La Doctora **MARTINA HIM**, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas, en nota s/n de 11 de abril, de 2023 (visible a fojas 64 y 65 del expediente), dirigida al Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, indica en cuanto a la conducta del señor **ARÍSTIDES RODRÍGUEZ**, lo siguiente: *“en cambio ha generado un conjunto de notas que sugieren su insatisfacción y desagrado con lo solicitado. Además, publicaciones en redes sociales, que desvirtúan y descontextualizan la realidad de situaciones propias de los procesos universitarios, conducta que puede “atentar contra la dignidad y el prestigio de la Universidad de Panamá-CRU-Veraguas”.*

- (iv) Incumplir con la presentación en tiempo oportuno del informe de las actividades o tareas asignadas, de acuerdo con el plazo establecido (a más tardar el 27 de marzo, de 2023) mediante la Nota /CRU/SA/No.045-2023 de 13 de marzo, de 2023 (visible a foja 23 del expediente), suscrita por la Doctora **MARTINA HIM**, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas.

La Doctora **MARTINA HIM**, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas, en nota s/n de 11 de abril, de 2023 (visible a fojas 64 y 65 del expediente), dirigida al Magíster **PEDRO SAMANIEGO**, Director del Centro Regional Universitario de Veraguas, indica que solicitó, al señor **ARÍSTIDES RODRÍGUEZ**, la entrega de un informe situacional de las actividades realizadas, y le estableció como fecha de entrega el día lunes 27 de marzo, de 2023, pero *“A la fecha de redacción de esta nota, no hemos recibido el informe solicitado”.*

- (v) Actuar sin el debido respeto hacia una compañera de trabajo, alterándose con ella y alzándole la voz. El hecho anterior ocurrió el día 11 de abril de 2023, en el Departamento de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario de Veraguas, cuando el funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, se alteró y levantó la voz a la Licenciada Amarilis M. Guevara M., Supervisora Enlace de Recursos Humanos, quien puso en conocimiento de dicho incidente, mediante nota CRUV-SA-RH-97-2023, de 14 de abril de 2023 (visible a fojas 69 y 70 del expediente), a la Doctora Martina Him, Secretaria Administrativa del Centro Regional Universitario de Veraguas. Además, la Licenciada Amarilis M. Guevara M., ratificó el hecho ocurrido en declaración rendida ante la Comisión de Personal (visible a fojas 251 y 252 del expediente).

Estos actos cometidos por el funcionario **ARISTIDES RODRÍGUEZ**, infringen los literales b), d), e) y f), del artículo 25, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en articulación con el artículo 315 numeral 21, del mismo Reglamento. También infringe los artículos 20 y 30, del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, por lo que por su gravedad es susceptible de la aplicación de sanción de destitución, de conformidad al artículo 44, del mismo Código. De manera tal, que al servidor público administrativo en mención se le aplica la causal de destitución consistente en “Incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento.”, de conformidad al literal I del artículo 289, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad.

**SEGUNDO: REMITIR** copia de esta resolución a la Dirección General de Recursos Humanos y al Centro Regional Universitario de Veraguas, luego de su ejecutoria.

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





**CUARTO: NOTIFICAR** por edicto la presente Resolución tal como lo establece el artículo 295 del Reglamento de Carrera Administrativa del Servidor Público de la Universidad de Panamá.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**FUNDAMENTO DE DERECHO:** Artículo 63 de Ley 24 de 14 de julio, de 2005 “Orgánica de la Universidad de Panamá”; artículos 349 y 350 del Estatuto Universitario, artículos 25 (literales “b”, “d”, “e” y “f”), 27 (literales “a” y “y”), 278, 280, 284, 286, 289 (literal “l”), 290, 291, 292, 294 y 315 (numeral 21) del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá; artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley 59 de 28 de diciembre, de 2005 “Que adopta normas de protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral”; artículos 4, 20, 30 y 44 del Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos (Decreto Ejecutivo 246 de 15 de diciembre, de 2004).

3. Se **APROBÓ** el **Calendario de Pago para el año 2025**, de la siguiente manera:

|                                                                                                    |                |    |    |    |    |    |    |             |    |    |    |    |    |    |               |    |    |    |    |    |    |               |    |    |    |    |    |    |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----|----|----|----|----|----|-------------|----|----|----|----|----|----|---------------|----|----|----|----|----|----|---------------|----|----|----|----|----|----|---|
|                                                                                                    | - ENERO -      |    |    |    |    |    |    | - FEBRERO - |    |    |    |    |    |    | - MARZO -     |    |    |    |    |    |    | - ABRIL -     |    |    |    |    |    |    |   |
|                                                                                                    | Lu             | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu          | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu            | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu            | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |   |
|  Pago de Quincena |                |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5           |    |    |    |    |    | 1  | 2             |    |    |    |    |    |    |               |    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6 |
|  Fecha Valor ACH  | 6              | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 3           | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 3             | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 7             | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |   |
|  Fecha Envío BNP  | 13             | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 10          | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 10            | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 14            | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |   |
|  Pago XIII Mes   | 20             | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 17          | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 17            | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 21            | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |   |
|                                                                                                    | 27             | 28 | 29 | 30 | 31 |    |    | 24          | 25 | 26 | 27 | 28 |    |    | 24            | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 28            | 29 | 30 |    |    |    |    |   |
|                                                                                                    |                |    |    |    |    |    |    |             |    |    |    |    |    |    |               |    |    |    |    |    |    |               |    |    |    |    |    |    |   |
|                                                                                                    | - MAYO -       |    |    |    |    |    |    | - JUNIO -   |    |    |    |    |    |    | - JULIO -     |    |    |    |    |    |    | - AGOSTO -    |    |    |    |    |    |    |   |
|                                                                                                    | Lu             | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu          | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu            | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu            | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |   |
|                                                                                                    |                |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |             |    |    |    |    |    | 1  |               | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |               |    |    | 1  | 2  | 3  |    |   |
|                                                                                                    | 5              | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 2           | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 7             | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 4             | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |   |
|                                                                                                    | 12             | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 9           | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 14            | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 11            | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |   |
|                                                                                                    | 19             | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 16          | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 21            | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 18            | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |   |
|                                                                                                    | 26             | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |    | 23          | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 28            | 29 | 30 | 31 |    |    |    | 25            | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |   |
|                                                                                                    |                |    |    |    |    |    |    | 30          |    |    |    |    |    |    |               |    |    |    |    |    |    |               |    |    |    |    |    |    |   |
|                                                                                                    | - SEPTIEMBRE - |    |    |    |    |    |    | - OCTUBRE - |    |    |    |    |    |    | - NOVIEMBRE - |    |    |    |    |    |    | - DICIEMBRE - |    |    |    |    |    |    |   |
|                                                                                                    | Lu             | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu          | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu            | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do | Lu            | Ma | Mi | Ju | Vi | Sa | Do |   |
|                                                                                                    | 1              | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |             |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5             |    |    |    |    | 1  | 2  | 1             | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |   |
|                                                                                                    | 8              | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 6           | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 3             | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 8             | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |   |
|                                                                                                    | 15             | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 13          | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 10            | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 15            | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |   |
|                                                                                                    | 22             | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 20          | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 17            | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 22            | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |   |
|                                                                                                    | 29             | 30 |    |    |    |    |    | 27          | 28 | 29 | 30 | 31 |    |    | 24            | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 29            | 30 | 31 |    |    |    |    |   |
|                                                                                                    |                |    |    |    |    |    |    |             |    |    |    |    |    |    |               |    |    |    |    |    |    |               |    |    |    |    |    |    |   |

Nota: Se paga la 2da. Quincena de Diciembre de 2025 por ACH y Cheques 

4. Se **APROBÓ** el Convenio Marco de Cooperación Académica entre la **Universidad de Panamá y Fintech Talent S.A.**
5. Se **APROBÓ** el Convenio Marco de Cooperación entre la **Universidad de Panamá** y el **Instituto Universitario Italiano de Rosario.**
6. Se **APROBÓ** el Acuerdo Especifico de Colaboración N°1 al Convenio Marco de Cooperación Técnica, Educativa e Investigativa para el Programa de Estudio de Maestría en Contabilidad con Énfasis en Auditoría, entre la **Universidad de Panamá** y el **Instituto Panameño Autónomo Cooperativo.**
7. Se **APROBÓ** la venta de **58 semovientes del Programa Porcino.**

**LICENCIAS**

8. Se **APROBÓ** conceder segunda prórroga de licencia sin sueldo (tercera licencia) de la Señora **Arelys E. Ureña**, con cédula de identidad personal N°PE-7-837, funcionaria de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, a partir del 1° de noviembre de 2024 hasta el 30 de abril de 2025, para prestar servicio en un cargo de libre nombramiento

y remoción, en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá del Órgano Judicial como Coordinador de Planes y Programas.

### ASUNTOS VARIOS

9. Se **APROBÓ** la Enmienda No.3 del Acuerdo BRS-SBC-SSFA-2126 entre las Secretarías de los Convenios de Basilea, Estocolmo y Basilea, respectivamente sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación, sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional y sobre contaminantes orgánicos persistentes (COP) y la Universidad de Panamá a través del Centro de Investigación e Información sobre Medicamentos y Tóxicos (CIIMET) y es sede del Centro Regional del Convenio de Estocolmo para el desarrollo de capacidades y la transferencia de tecnología en Panamá ("SCRC Panamá"); así como el Centro Regional del Convenio de Basilea para Centroamérica y México ("BCRC Panamá"), para la ejecución del Proyecto **"Fortalecimiento institucional para el control de los movimientos transfronterizos y la mejora de la gestión ambientalmente racional de los residuos plásticos en la subregión de Centroamérica"**, conocido como el Proyecto de Desechos Plásticos en Centroamérica, en la que se ajusta la terminación del proyecto a junio de 2025.

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**SECRETARÍA GENERAL / PARLAMENTARIAS**  
**14-11-2024 / Jessica**