

CONSEJO ADMINISTRATIVO

ACUERDOS

REUNIÓN N° 23-17, CELEBRADA EL 6 DE DICIEMBRE DE 2017

1. Se **RECOMENDÓ** remitir para estudio a la Vicerrectoría Administrativa, y su posterior presentación al Consejo Administrativo la solicitud de pago a la empresa **Fly Parts Panamá, S. A.**, Contrato de Obra N° 2321-2014 “Suministro e Instalación de un Enfriador de Agua, Dos Bombas de Agua y Accesorios de la Planta de Agua Fría de la Biblioteca Simón Bolívar”, en concepto de compensación por gastos incurridos dentro de la Licitación por Mejor Valor N° 2014-1-90-0-08-LV-024185.
2. Se **APROBÓ** el arrendamiento de tres (3) aulas de clases en el Edificio del Centro Regional Universitario de Panamá Este, a la empresa **The English Language Center, Inc.**, por un periodo de seis (6) meses, desde abril a octubre 2017.
3. Se **APROBÓ** el **Calendario de Pago 2018**.

Calendario de Pago 2018

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
29	30	31					26	27	28					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
																					30						
MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6				1	2	3								1			1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31		
														30	31												
SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4						1	2
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		24	25	26	27	28	29	30	
																				31							

Quincena
 XIII mes

4. Se **APROBÓ** el horario del funcionamiento de las Cafeterías durante el periodo de exámenes semestrales y vacaciones del mes de diciembre.

PERIODO DE EXÁMENES		
FECHA	CAFETERÍA	HORARIO DE ATENCIÓN
27 de noviembre al 6 de diciembre	Humanidades	7:00 a.m. – 7:00 p.m.
	Ciencias	
	Derecho	
	Odontología	7:00 a.m. – 6:30 p.m.
	FAECO	
	Administración Pública	7:00 a.m. – 2:30 p.m.
	Medicina	6:00 a.m. – 5:00 p.m.
Centro de Producción		

7 de diciembre	Derecho	7:00 a.m. – 4:30 p.m.
	Humanidades	
	FAECO	
	Administración Pública	

ENTREGA DE CALIFICACIONES		
FECHA	CAFETERÍA	HORARIO DE ATENCIÓN
11 al 14 de diciembre	Todas las Cafeterías	7:00 a.m. – 5:00 p.m.
*12 de diciembre: Plato Navideño		
15 de diciembre	Todas las Cafeterías	7:00 a.m. – 1:00 p.m.
*1:00 p.m. en adelante se efectuará el inventario anual y limpieza		

PERIODO VACACIONAL DE DICIEMBRE		
FECHA	CAFETERÍA	HORARIO DE ATENCIÓN
16 al 30 de diciembre	Derecho	7:00 a.m. – 3:30 p.m.
	Humanidades	

5. Se **APROBÓ** el **Convenio de Afiliación al Servicio de Verificación de Identidad** entre el **Tribunal Electoral** y la **Universidad de Panamá**.
6. Se **APROBÓ** el **Convenio Marco de Cooperación Científica, Técnica, Académica y Cultural** entre la **Universidad de Panamá** y la **Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT)**.
7. Se **APROBÓ** la **Resolución N° 14-17 SGP**, que resuelve la queja presentada por el magister **Esteban Martínez Lasso**, en contra de la supuesta comisión de faltas administrativas por la Dirección de Recursos Humanos, que a la letra dice:

RESOLUCIÓN N° 14-17 SGP

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

CONSIDERANDO:

1. Que, el Mgter. **ESTEBAN MARTÍNEZ LASSO**, con cédula de identidad personal N°8-390-828, actuando en su propio nombre y representación, presentó queja en contra del Mgter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, por supuesta actuación deficiente, violatoria de garantías constitucionales, legales y reglamentarias, además de ser supuestamente perjudicial a su patrimonio económico y familiar, en la atención de un trámite de "Solicitud de Ajuste Salarial" (por funciones adicionales y a partir del 1 de enero de 2017), el cual fue solicitado por el Vicerrector de Investigación y Postgrado.
2. Que, el quejoso sustenta su queja en un extenso escrito, el cual se resume en tres (3) aspectos así:
 - 2.1. **OBJETO.**
"La presente **QUEJA** es para que el Consejo Administrativo (finalmente) conozca el caso y para que luego del estudio de los hechos y valoración de las Pruebas y evidencias aportadas y aducidas, resuelva en Derecho la **QUEJA interpuesta**".

2.2. HECHOS Y ARGUMENTOS.

- El ajuste salarial a favor del quejoso fue presentado al Rector, mediante nota VIP-DS-213-17 de 20 de enero, de 2017, por el Vicerrector de Investigación y Postgrado.
- En relación a la solicitud de ajuste salarial, el Vicerrector de Investigación y Postgrado a.i. presentó una aclaración al Director General de Recursos Humanos.
- La solicitud de ajuste salarial fue decidida mediante nota DGRH-DET-R-0873-2017 de 17 de abril de 2017, del Director General de Recursos Humanos. Dicha nota fue notificada personalmente al Vicerrector de Investigación y Postgrado, el 29 de mayo de 2017. El Licdo. **MARTÍNEZ LASSO** estima tardía la decisión sobre la solicitud de ajuste salarial; además, sigue afirmando, que la decisión debió ser firmada por el Rector y no por el Director General de Recursos Humanos.
- En nota VIP-1443-17 de 7 de junio, de 2017, recibida el 8 de junio, de 2017 en la rectoría, el Vicerrector de Investigación y Postgrado solicitó al Rector la reconsideración de lo decidido respecto a la solicitud de ajuste salarial.
- Se resolvió la reconsideración por el Director General de Recursos Humanos, mediante nota DGRH-DET-R-2852-2017, de 29 de agosto, de 2017. De esa nota el Vicerrector de Investigación y Postgrado fue notificado el 20 de septiembre de 2017. De acuerdo a **MARTÍNEZ LASSO** la respuesta a la reconsideración fue suscrita por el Director General de Recursos Humanos, cuando debió expedirla el Rector. Sumado a ello la decisión no está motivada.
- Finalmente, el quejoso expresa su inconformidad con la atención, manejo y procedimiento seguido en relación a la solicitud de ajuste salarial a su favor, presentada por el Vicerrector de Investigación y Postgrado ante el Rector de la Universidad.

2.3. SOLICITUD.

- **REVOCAR** la decisión de no acceder a la solicitud de ajuste salarial,
- **APROBAR** el ajuste salarial y
- **RECUSAR** al Mgter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, Director General de Recursos Humanos.

3. Que, de lo externado en el punto anterior se infiere lo siguiente: (i) el quejoso solicita, a través de la presente queja, la revisión de lo actuado en el proceso de solicitud de ajuste salarial a su favor; (ii) con base en los hechos y argumentos que sustentan la queja, el Licdo. **MARTÍNEZ LASSO** pretende que el Consejo Administrativo proceda a la revocatoria de la denegación de la solicitud de ajuste salarial y en su lugar aprobar la misma, y; (iii) el Licdo. **MARTÍNEZ LASSO** solicita que del resultado de la investigación se resuelva la queja contra el Director General de Recursos Humanos. Al respecto, presentamos las consideraciones siguientes:

- 3.1. Estamos ante la presentación de una **queja**, la cual genera un proceso administrativo de cuyo resultado depende la aplicación de sanciones disciplinarias, de conformidad con el artículo 86, de la Ley N°38, de 2000. No obstante, dentro del referido proceso el quejoso solicita la revocatoria de la decisión adoptada en relación a la solicitud de su ajuste salarial. En otras palabras, el quejoso utiliza un proceso administrativo sancionador como es la queja, como medio para solicitar la aplicación del control de la legalidad de un acto administrativo contrario a lo solicitado a su favor. Cabe advertir, que la Ley N° 38, de 2000, regula lo concerniente a la queja y al control de la legalidad del acto administrativo. En efecto, la ley antes citada regula lo concerniente a la queja, en su Capítulo II "Tramitación de las Consultas, Denuncias y Quejas Administrativas" del Título VI "De la Presentación de las Peticiones, Consultas, Denuncias y Quejas". El artículo 80 de la referida ley, contempla que la *"queja que se presente ante una autoridad administrativa, deberá tramitarse de acuerdo con las normas del presente capítulo"*.

Esa misma ley se refiere al control de la legalidad de las decisiones de la administración pública, cuando en su artículo 201, numeral 112, define vía gubernativa o administrativa, como *“Mecanismo de control de legalidad de las decisiones administrativas, ejercido por la propia Administración Pública, y que está conformado por los recursos que los afectados pueden proponer contra ellas, para lograr que la Administración las revise y, en consecuencia, las confirme, modifique, revoque, aclare o anule.”*

Como se observa, la **queja** y el **control de legalidad** del acto administrativo tienen finalidades distintas. A través de la primera se investiga los hechos y causas que la motivaron, para determinar la responsabilidad disciplinaria del investigado. En cambio, mediante la última la administración pública revisa sus decisiones administrativas.

Con base en lo antes expuesto, la vía idónea para revisar la decisión adoptada en un proceso de solicitud de ajuste salarial, no es la queja tal como lo pretende el quejoso, sino los recursos que caben en la vía gubernativa.

- 3.2. La administración pública ejerce el control de legalidad de sus decisiones, a petición de parte interesada. En tal sentido, corresponde al afectado presentar los recursos que caben en la vía gubernativa, de conformidad al procedimiento establecido en la Ley N° 38, de 2000.

Los recursos que caben en la vía gubernativa están contemplados en el artículo 166, de la ley precitada, que a la letra dice:

“Artículo 166. Se establecen los siguientes recursos en la vía gubernativa, que podrán ser utilizados en los supuestos previstos en esta Ley:

1. El de reconsideración, ante el funcionario administrativo de la primera o única instancia, para que se aclare, modifique, revoque o anule la resolución;

2. El de apelación, ante el inmediato superior, con el mismo objeto;

3. El de hecho, ante el inmediato superior de la autoridad que denegó la concesión del recurso de apelación o que lo concedió en un efecto distinto al que corresponde, para que se conceda el recurso de apelación que no fue concedido o para que se le conceda en el efecto que la ley señala;

4. El de revisión administrativa contra resoluciones o decisiones que agoten la vía gubernativa, para lograr la anulación de la resolución respectiva, con base en alguna o algunas de las siguientes causales:

a. Si la decisión ha sido emitida por una autoridad carente de competencia;

b. Cuando se condene a una persona a cumplir una prestación tributaria o económica, o una sanción por un cargo o causa que no le ha sido formulado;

c. Si se condena a una persona a cumplir una prestación tributaria o económica, o una sanción por un cargo o causa distinta de aquél o aquélla que le fue formulada;

d. Cuando no se haya concedido a la persona que recurre oportunidad para presentar, proponer o practicar pruebas;

e. Si dos o más personas están cumpliendo una pena o sanción por una infracción o falta que no ha podido ser ejecutada más que por una sola persona;

f. Cuando la decisión se haya basado en documentos u otras pruebas posteriormente declarados falsos mediante sentencia ejecutoriada;

g. Si con posterioridad a la decisión, se encuentren documentos decisivos que la parte no hubiere podido aportar o introducir durante el proceso, por causa de fuerza mayor o por obra de la parte favorecida;

h. Cuando la resolución se haya obtenido en virtud de cohecho, violencia u otra maquinación fraudulenta, o cuando la resolución se haya fundado en un dictamen pericial rendido por soborno o cohecho, en el caso de que estos hechos hayan sido declarados así en sentencia ejecutoriada;

i. Cuando una parte afectada por la decisión no fue legalmente notificada o emplazada en el proceso, siempre que en uno y otro caso no haya mediado ratificación expresa o tácita de dicha parte, ni el objeto o asunto hubiere sido debatido en el proceso; y

j. De conformidad con otras causas y supuestos establecidos en la ley.”

De la disposición legal antes transcrita, se desprende que los recursos para que la administración pública revise sus decisiones son: (i) de reconsideración y (ii) de apelación. El primero es el que se presenta ante el funcionario que emitió el acto administrativo que se impugna. El último es el que se presenta ante el inmediato superior del funcionario que expidió la

decisión impugnada. Ambos recursos son con el objeto de **aclarar, modificar, revocar o anular el acto administrativo**. Se considera agotada la vía gubernativa cuando *“interpuesto el recurso de reconsideración o el de apelación, según proceda, o ambos, éstos hayan sido resueltos”*, según el artículo 200, numeral 4, de la Ley N°38, de 2000.

Además de los recursos anteriores, existe un recurso de carácter extraordinario para revisar la legalidad de los actos administrativos. Este es el recurso de revisión administrativa. El mismo se dirige contra resoluciones que agotan la vía gubernativa, y la viabilidad del mismo está condicionada a la configuración de las causales taxativamente establecidas en la Ley.

- 3.3. Como quiera que la pretensión del quejoso consiste en la revisión de la legalidad de la decisión, que pone fin a la solicitud de un ajuste salarial a su favor, este Consejo considera que se debe determinar si en ese proceso se hicieron uso o no de los recursos que caben en la vía gubernativa.

Para ello, se presenta un resumen sucinto de lo actuado en el proceso en mención.

- El proceso lo inició el Vicerrector de Investigación y Postgrado en nota VIP-DS-213-17, de 20 de enero, de 2017, dirigida al Rector, para solicitar **ajuste salarial por responsabilidad adicional en el cargo de asesor legal de la VIP** a favor del quejoso.
- En relación a la solicitud de marras se realizó un estudio por la Dirección General de Recursos Humanos, de conformidad con el artículo 55, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá. El estudio fue presentado al Rector en nota DGRH-DET-498-2017, de 29 de marzo, de 2017, suscrita por el Director General de Recursos Humanos.
- En nota DGRH-DET-R-0873-2017, de 17 de abril, de 2017, dirigida al solicitante, el Director General de Recursos Humanos le informó sobre la realización de un estudio, por instrucciones del Rector, sobre su petición de ajuste salarial a favor del quejoso y que, al respecto, no había autorización del Rector. De dicha decisión el interesado se notificó el 29 de mayo de 2017.
- Se solicitó la reconsideración por el Vicerrector de Investigación y Postgrado, en nota VIP-1443-17 de 7 de junio de 2017 dirigida al Rector, recibida en la rectoría el 8 de junio del mismo año.
- En nota DGRH-DET-R-2852-2017, de 29 de agosto, de 2017, dirigida al recurrente, el Director General de Recursos Humanos le informó que por instrucciones del Rector se atendió su nota VIP-1443-17 y que su solicitud no cuenta con la autorización del Rector. De dicha decisión el interesado se notificó el 20 de septiembre de 2017.

- 3.4. Del recorrido de las actuaciones procesales expuestas en el punto anterior, queda claro que el generador del proceso, el Vicerrector de Investigación y Postgrado, hizo uso del control de legalidad de la decisión de no otorgar el ajuste salarial por función adicional solicitado a favor del quejoso. En efecto, presentó el recurso de reconsideración ante el Rector, cuya decisión que resuelve la misma fue comunicada al recurrente.

Ahora bien, siendo el Rector máxima autoridad de la Universidad de Panamá actúa, en materia de ajuste salarial al personal administrativo, como autoridad de única instancia, por lo que en el presente proceso con la decisión que resolvió se agotó la vía gubernativa.

- 3.5. Al agotarse la vía gubernativa, para impugnar la decisión que resuelve la solicitud de ajuste salarial, solo quedaba en sede administrativa el uso del recurso extraordinario de revisión administrativa.

No obstante, en contra de la decisión de no otorgar el ajuste salarial por función adicional solicitado a favor del quejoso, no se instauró o no se presentó el recurso de revisión administrativa.

- 3.6. Como se observa, en el caso que motivó la presente queja se aplicó, en sede administrativa, el control de legalidad de la decisión que resolvió el proceso. En tal sentido, esa decisión se ampara en el principio de presunción de la legalidad. Según este principio, los actos administrativos emanados de una autoridad, en el ejercicio de sus funciones, están revestidos de legalidad hasta que un tribunal competente diga lo contrario. El principio de presunción

de la legalidad se fundamenta en el primer párrafo del artículo 46, de la ley N°38, de 2000, que reza así:

“Artículo 46. Las órdenes y demás actos administrativos en firme, del Gobierno Central o de las entidades descentralizadas de carácter individual, tienen fuerza obligatoria inmediata, y serán aplicados mientras sus efectos no sean suspendidos, no se declaren contrarios a la Constitución Política, a la ley o a los reglamentos generales por los tribunales competentes.

.....”
(lo subrayado es nuestro)

Sobre este principio también se ha pronunciado la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, de la siguiente manera:

“En virtud de la presunción de legalidad de la cual están revestidos los actos administrativos, y que a su vez, se deriva en la presunción de validez de los mismos; mientras que la Sala Tercera no suspenda los efectos de dicha actuación administrativa, el acto acusado puede ser ejecutado.” (Sentencia de 15 de marzo de 2016)

“Partiremos del hecho que los actos administrativos están amparados por la llamada “presunción de legalidad”, es decir, que se presumen legales mientras no sean declarados nulos por la Sala por infracción del ordenamiento jurídico.” (Fallo de 27 de agosto de 2012)

“Aunado a lo anterior, debemos señalar que en materia administrativa todo acto emitido por una autoridad administrativa se presume que es válido y legal, en virtud del principio de presunción de legitimidad del acto administrativo, que tiene su fundamento en el hecho de que todos los funcionarios administrativos acatan las normas generales e individuales al realizar alguna manifestación de voluntad, por lo que se entiende que lo que expresan es el querer del Estado.” (Sentencia de 28 de agosto de 2012)

“Hay que precisar que en la doctrina como en los diversos foros relativos a Derecho Administrativo, se denomina principio de presunción de legalidad a la convicción fundada en la Constitución y en la Ley, en virtud de la cual se estima o asume que un acto emanado de quien ostenta la calidad de funcionario público y dictado en ejercicio de sus funciones, fue expedido con arreglo al orden jurídico, es decir, cumpliendo las condiciones formales y sustanciales necesarias para que dicho acto sea válido y pueda, entonces, llegar a ser eficaz.” (Sentencia de 30 de diciembre de 2009)

- 3.7. Asimismo, de lo señalado en cuanto a las actuaciones realizadas durante el curso del proceso, se aprecia que el Mgter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA** suscribió, en ejercicio de sus funciones como Director General de Recursos Humanos, la nota en la que presenta al Rector el estudio de la solicitud de ajuste salarial, lo que se ajusta, o está ceñido, al artículo 55 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá. Además, sus notas DGRH-DET-R-0873-2017, de 17 de abril, de 2017 y DGRH-DET-R-2852-2017, de 29 de agosto, de 2017, dirigidas al solicitante son para informarle sobre la decisión del Rector sobre la solicitud de ajuste salarial y la reconsideración. Es decir, que dichas notas firmadas por el Mgter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, son actos de simple comunicación que ponen en conocimiento del Vicerrector de Investigación y Postgrado, de decisiones adoptadas por el Rector.

En consecuencia, se ajustó a derecho la actuación del Mgter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, Director General de Recursos Humanos, en el proceso de solicitud de ajuste salarial por función adicional a favor del quejoso.

4. Que, como para este Consejo el ajuste salarial solicitado, a favor del quejoso, se fundamenta en la asignación de funciones adicionales, es de importancia referirse al procedimiento aplicable para asignar una función adicional a un abogado.
En ese sentido, lo primero en tener en cuenta es que fue este mismo Consejo que, a través de la Resolución N° 1-15 SGP, aprobada en reunión N° 1-15, celebrada el 28 de enero, de 2015, decidió que la nueva clasificación del cargo permanente del quejoso es de "Abogado".
La nueva clasificación como abogado del cargo permanente del quejoso, se realizó bajo la vigencia del Estatuto de la Universidad de Panamá de 2009. Según el artículo 109 de dicho estatuto, la Dirección General de Asesoría Jurídica será dirigida por un Director General y a la misma "**estarán adscritos todos los abogados que prestan servicios de asesoría jurídica en la institución..**".
Queda claro que en términos del artículo 109 del Estatuto Universitario antes transcrito, "**todos los abogados**" que laboran en la Universidad de Panamá, indistintamente el lugar -unidad académica o administrativa- donde estén laborando, dependen en el ejercicio de sus funciones de la Dirección General de Asesoría Jurídica. La referida disposición no exceptúa a ningún abogado de la aplicación de la misma. Es por ello que, cualquier función adicional que se quiera asignar a un abogado debe tener el conocimiento y autorización del Director General de Asesoría Jurídica. Este es un elemento indispensable, que debe tomarse en cuenta al momento de realizarse un estudio para determinar si procede, o no, otorgar un ajuste salarial por funciones adicionales a un abogado que preste servicios de asesoría jurídica en la institución.
5. Que, revisadas las piezas procesales que componen el proceso que origina la presente queja, no se encuentra ningún acto del Director General de Asesoría Jurídica que haya autorizado las funciones adicionales asignadas al quejoso.
6. Que, como en el proceso de solicitud de ajuste salarial por función adicional a favor del quejoso: (i) se aplicó el control de legalidad del acto administrativo que decide la misma, y; (ii) se presume la legalidad de la decisión que pone fin al proceso de solicitud, lo actuado por el Mgter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, Director General de Recursos Humanos, no requiere la práctica de las pruebas aducidas por el quejoso.
7. Que, en relación a la solicitud de recusación del Mgter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, Director General de Recursos Humanos, se debe tomar en cuenta la Ley N° 38, de 2000, que regula el procedimiento administrativo general. La referida ley señala lo siguiente: (i) la recusación debe presentarse mediante incidente (art. 110), y; (ii) la recusación se presenta contra la autoridad que aprehendió el conocimiento de proceso (art. 110 numeral 5).
La presente recusación no se ajusta a la normativa que la regula. En efecto, se presenta como una solicitud dentro de un proceso de queja cuando debió presentarse mediante incidente. Además, se recusa a la autoridad que conoce el proceso, que es el Consejo Administrativo. Es decir, se recusa a los miembros de dicho órgano de gobierno universitario, entre los cuales no se encuentra el Director General de Recursos Humanos, de conformidad al artículo 29 del Estatuto de la Universidad de Panamá.
En ese sentido, como el Director General de Recursos Humanos no forma parte del Consejo Administrativo no es susceptible de recusación, por lo que la solicitud de recusarlo es improcedente.
8. Que, por otro lado, esta resolución se emite dentro de los plazos establecidos para la tramitación de una queja, de conformidad con el artículo 88, de la Ley N° 38, de 2000.

Que por todo lo antes expuesto, se

RESUELVE:

PRIMERO: DETERMINAR que en el proceso de solicitud de ajuste salarial por función adicional a favor del Mgter. **ESTEBAN MARTÍNEZ LASSO**, con cédula de identidad personal N° 8-390-828, se aplicó el control de legalidad del acto administrativo que pone fin a este proceso.

SEGUNDO: ESTABLECER que lo actuado por el Mgter. **HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá, en el proceso de solicitud de ajuste salarial por función adicional a favor del Mgter. **ESTEBAN MARTÍNEZ LASSO**, no es incorrecta ni deficiente ni tampoco violatoria de norma alguna y, por consiguiente, se **ORDENA el cierre y archivo** del expediente que contiene el presente caso.

TERCERO: DENEGAR con base en las razones o motivaciones anotadas en la parte considerando de esta resolución, la solicitud de: **(i) revocatoria de la decisión que pone fin a la solicitud de ajuste salarial por función adicional a favor Mgter. ESTEBAN MARTÍNEZ LASSO**, con cédula de identidad personal N°8-390-828, presentada por el Vicerrector de Investigación y Postgrado; **(ii) aprobar la solicitud de ajuste salarial por función adicional a favor Mgter. ESTEBAN MARTÍNEZ LASSO**, con cédula de identidad personal N°8-390-828, presentada por el Vicerrector de Investigación y Postgrado; y **(iii) recusar al Mgter. HÉCTOR GONZÁLEZ BARRÍA**, Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Panamá.

Esta resolución agota la vía gubernativa y en su contra no cabe recurso alguno.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 46, 80, 86, 88, 110, 166, 200, numeral 4, y 201, numeral 112, de la Ley N°38, de 2000; 55 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá; 29 y 109 del Estatuto Universitario.

8. Con relación a la solicitud de bonificación por productividad al ingeniero Saúl Tejedor, Coordinador Agrícola del CEIACHI, se **RECOMENDÓ** remitirlo para estudio a la Vicerrectoría Administrativa, y su posterior presentación al Consejo Administrativo.

LICENCIAS

9. Se **APROBÓ la Licencia con Sueldo** del señor **Richard A. Mudarra H.**, con cédula de identidad personal N° 6-717-826, funcionario de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, miembro del Programa Relevo Generacional, para asistir a acción de especialización fuera del país específicamente, en la Universidad de Arkansas, Estados Unidos de Norteamérica, a partir del 5 de enero de 2018 al 4 de enero de 2019, e iniciar el Programa de Master en Ciencia Animal (2017-2020).
10. Se **APROBÓ NO CONCEDER la Prórroga de Licencia Sin Sueldo** al señor **Víctor Raúl Guillén**, con cédula de identidad personal N° 8-220-797, funcionario en la Facultad de Humanidades, en cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República de Panamá, Artículo 303 y el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.
11. Se **APROBÓ NO CONCEDER la Prórroga de licencia sin sueldo** a la señora **Lilia Rodríguez de León**, con cédula de identidad personal N° 8-251-305, funcionario de la Facultad de Bellas Artes, en cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República de Panamá, Artículo 303 y el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

12. Se **APROBÓ NO CONCEDER** la **Prórroga de licencia sin sueldo** a la señora **Irina I. Rodríguez Arcia**, con cédula de identidad personal N° 8-754-1672, funcionaria en la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología, en cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República de Panamá, Artículo 303 y el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
SECRETARÍA GENERAL/PARLAMENTARIAS
7 DE DICIEMBRE DE 2017/IBETH