

## CONSEJO ADMINISTRATIVO

### REUNIÓN N°10-18

CELEBRADA EL 27 DE JUNIO DE 2018

### ACUERDOS

#### COMISIÓN DE OBRAS

1. Se **APROBÓ** Orden de Cambio de la Orden de Compra DSA-0057-18 “Mano de Obra y Suministro de Materiales para la Remodelación de las Oficinas de la Dirección de Cultura, Edificio K-2”, por un monto de **B/6,626.00** y **prórroga de tiempo de 60 días calendario**, desde el 3 de julio del 2018, hasta el 31 de agosto de 2018.
2. Se **APROBÓ** la **prórroga de (90) días calendario**, sobre el Contrato N°DSA-21-2014 “**DISEÑO, PLANO, SUMINISTRO, EQUIPAMIENTO, TRANSPORTE, MATERIAL Y MANO DE OBRA PARA LA ADECUACIÓN Y MEJORA DE LA SUBESTACIÓN ELÉCTRICA Y SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DE MEDIA TENSIÓN EN 13,2 KV DEL CAMPUS OCTAVIO MÉNDEZ PEREIRA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**”.
3. Se **APROBÓ** el **PROYECTO DE ADECUACIÓN Y REPARACIÓN AL GIMNASIO AUDITORIO DEL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE BOCAS DEL TORO**.
4. Se **APROBÓ** el Proyecto “**SISTEMA ELECTROMECAÁNICO DE BARRAS DE ACCESO VEHÍCULAR A LOS ESTACIONAMIENTOS DE LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO**”.

#### CORRESPONDENCIA

5. Se **APROBÓ** el **Convenio Marco de Cooperación Académica entre la Universidad de Panamá y el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses**.
6. Se **APROBÓ** el **Convenio Marco de Cooperación y Asistencia Técnica Recíproca entre la Universidad de Panamá y Fundación Centro de Competitividad de la Región Occidental (CECOM-RO)**.
7. Se **APROBÓ** el **Convenio Marco de Cooperación entre la Universidad de Panamá y el Ministerio Público**.
8. Se **APROBÓ** el **Convenio Marco de Asistencia Recíproca y Desarrollo Conjunto de Proyectos entre la Universidad de Panamá y la Confederación Panamericana de Escuelas de Hotelería, Gastronomía y Turismo**.
9. Se **APROBÓ** **Memorando de Entendimiento entre la Universidad de Panamá y la Universidad Emory (Estados Unidos)**.
10. Se **APROBÓ** el **Convenio de Colaboración entre la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y la Universidad de Panamá para la Colaboración con el Curso de Formación Permanente “Diplomado en Tecnologías de control de la relación de trabajo”**.
11. Se **RECHAZÓ** la petición del Dr. Enrique Mendoza, decano de la Facultad de Medicina, de añadirle a las Resoluciones N°1-18 SGP y 2-18SGP, que autoriza los ajustes a los salarios del personal docente de la Universidad de Panamá, un párrafo que indique que los ajustes salariales de los docentes de la Facultad de Medicina sean cónsono con los salarios de los profesionales externos a esta Institución.
12. Se **APROBÓ** la Resolución No.1-18SGP, que **AUTORIZA EL AJUSTE al salario base total del personal docente** de la Universidad de Panamá.

## Resolución Nº1-18 SGP

El Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá en uso de sus facultades legales y estatutarias.

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Panamá faculta a la Universidad de Panamá para organizar sus estudios, designar y separar su personal en la forma que determine la Ley.

Que el artículo 48 de la Ley Nº 24 de 14 de julio de 2005, concede a la Universidad de Panamá la facultad para: "...designar, contratar, separar o remover a su personal académico y administrativo, sin informar a ninguna otra entidad pública."

Que el artículo 166 del Estatuto Universitario vigente, contempla lo señalado en el citado artículo 103 de la Constitución, a la vez que añade, para el cumplimiento de la norma constitucional, lo establecido en "... su Ley Orgánica, el presente estatuto y los reglamentos universitarios". Además, establece que: El personal académico de la Universidad de Panamá desempeñará las funciones de docencia, investigación, extensión, administración, producción y servicios. El cargo ocupado por este personal se denominará Profesor.

Que el artículo 167 del Estatuto Universitario, reconoce la Carrera Académica de la Universidad de Panamá como un Sistema de Administración del Estamento Académico para el desarrollo integral del profesor universitario, con el fin de garantizar sus derechos y el debido cumplimiento de sus obligaciones y deberes.

Que la Asociación de Profesores de la Universidad de Panamá (APUDEP), basándose en un análisis de los salarios de los profesores de otras Universidades públicas del país, presentó a la Administración de la Universidad de Panamá, una propuesta de ajuste del salario base de los profesores de nuestra Institución. La administración designó una comisión para evaluar esta propuesta.

Que otras universidades públicas del país han incrementado el salario de sus profesores, debido al aumento del costo de vida, sin embargo en la Universidad de Panamá aunque se han realizado algunos ajustes estos aumentos no son cónsonos con el alza del costo de la vida.

Que el Consejo Administrativo en su Reunión Nº 6-18, celebrada el 11 de abril de 2018 aprobó la Escala Salarial de los Profesores con la recomendación: "En la próxima Reunión de Consejo Administrativo se presente la manera cómo será la distribución de los pagos".

Que conforme a esta aprobación, debidamente sustentada, se realizaron los estudios técnicos necesarios para establecer el monto del ajuste al salario base de los profesores de la Universidad de Panamá.

Que se debe contar con los fondos para el pago correspondiente a la nueva escala salarial durante las vigencias presupuestarias, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

Que el artículo 19 de la Ley No. 24 de 14 de julio de 2005, Orgánica de la Universidad de Panamá dispone que el Consejo Administrativo es el máximo órgano de gobierno de la Universidad de Panamá, en lo relacionado con los asuntos administrativos, presupuestarios, financieros y patrimoniales de la Institución.

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL AJUSTE SALARIAL** para el personal académico de la Universidad de Panamá, de acuerdo a la siguiente tabla:

### DEDICACIÓN TIEMPO COMPLETO

<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	<b>AJUSTE 100% (En B/.)</b>
ESPECIAL I	397.60
ESPECIAL II	535.85
ESPECIAL III	673.99
ESPECIAL IV	684.69
ESPECIAL V	695.40
ADJUNTO II	444.42
ADJUNTO III	491.03
ADJUNTO IV	537.66
AUXILIAR	541.02
AGREGADO	665.49
TITULAR I	1,006.07
TITULAR II	1,185.09
TITULAR III	1,304.50
<b>FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, EXACTAS Y TECNOLOGÍA</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE</b>	
Categoría I	300.00
Categoría II	300.00
Categoría III	300.00
Categoría IV	300.00
<b>FACULTAD DE FARMACIA, ENFERMERÍA E INFORMÁTICA, ELECTRÓNICA y COMUNICACIÓN</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE</b>	
Categoría I Grado A	300.00
Categoría I Grado B	300.00
Categoría I Grado C	300.00
Categoría II Grado A	300.00
Categoría II Grado B	300.00
Categoría II Grado C	300.00
Categoría III Grado A	300.00
Categoría III Grado B	300.00
Categoría III Grado C	300.00
Categoría IV Grado A	300.00
Categoría IV Grado B	300.00
Categoría IV Grado C	300.00
<b>FACULTAD DE MEDICINA</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE</b>	
Categoría de Laboratorio III	300.00
Categoría de Laboratorio II	300.00
Categoría de Laboratorio I	300.00
Cátedra III	300.00
Cátedra II	300.00
Cátedra I	300.00
<b>OTRAS FACULTADES</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE</b>	
Asistente I	300.00
Asistente II	300.00
Asistente III	300.00
Asistente IV	300.00
Asistente V	300.00

**PROFESOR CON DEDICACIÓN TIEMPO PARCIAL**

<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	<b>AJUSTE DE 100% DEL AUMENTO TOTAL POR HORA</b>
PROFESOR ESPECIAL I	7.00
PROFESOR ESPECIAL II	7.00
PROFESOR ESPECIAL III	7.00
PROFESOR ESPECIAL IV	7.00
PROFESOR ESPECIAL V	7.00
PROFESOR ADJUNTO I	7.00
PROFESOR ADJUNTO II	7.00
PROFESOR ADJUNTO III	7.00
PROFESOR ADJUNTO IV	7.00
PROFESOR AUXILIAR	7.00
PROFESOR AGREGADO	7.00
PROFESOR TITULAR I	7.00
PROFESOR TITULAR II	7.00
PROFESOR TITULAR III	7.00

**PROFESOR CON DEDICACIÓN TIEMPO MEDIO**

<b>FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, EXACTAS Y TECNOLOGÍA</b>	<b>AJUSTE DE 100% DEL AUMENTO TOTAL POR HORA</b>
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	
PROFESOR ASISTENTE CAT I	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT II	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT III	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT IV	4.00

<b>FACULTAD DE FARMACIA, ENFERMERÍA E INFORMÁTICA, ELECTRÓNICA Y COMUNICACIÓN</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	
PROFESOR ASISTENTE CAT I GRADO A	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT I GRADO B	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT I GRADO C	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT II GRADO A	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT II GRADO B	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT II GRADO C	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT III GRADO A	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT III GRADO B	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT III GRADO C	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT IV GRADO A	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT IV GRADO B	4.00
PROFESOR ASISTENTE CAT IV GRADO C	4.00

**FACULTAD DE MEDICINA**

<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	
PROFESOR ASISTENTE DE CATEDRA III	4.00
PROFESOR ASISTENTE DE CATEDRA II	4.00
PROFESOR ASISTENTE DE CATEDRA I	4.00
PROFESOR ASISTENTE DE LAB III	4.00
PROFESOR ASISTENTE DE LAB II	4.00
PROFESOR ASISTENTE DE LAB I	4.00

<b>OTRAS FACULTADES</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	
PROFESOR ASISTENTE I	4.00
PROFESOR ASISTENTE II	4.00
PROFESOR ASISTENTE III	4.00
PROFESOR ASISTENTE IV	4.00
PROFESOR ASISTENTE V	4.00
<b>OTRAS FACULTADES TP</b>	
PROFESOR ASISTENTE TP	4.00

**FUNDAMENTO DE DERECHO:** Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Panamá, Artículo 19 y 48 de la Ley 24 del 14 de julio de 2005. Artículo 166 y 167 del Estatuto de la Universidad de Panamá. Acuerdo del Consejo Administrativo 6-18 del 11 de abril de 2018.

13. Se **APROBÓ** la **Resolución No.2-18SGP**, que **AUTORIZA el pago del 25% del aumento total del salario base para el personal docente a partir del 1 de agosto del 2018.**

#### **Resolución Nº2-18 SGP**

El Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá en uso de sus facultades legales y estatutarias.

#### **CONSIDERANDO:**

Que el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Panamá faculta a la Universidad de Panamá para organizar sus estudios, designar y separar su personal en la forma que determine la Ley.

Que el artículo 48 de la Ley Nº 24 de 14 de julio de 2005, concede a la Universidad de Panamá la facultad para: "...designar, contratar, separar o remover a su personal académico y administrativo, sin informar a ninguna otra entidad pública."

Que el artículo 166 del Estatuto Universitario vigente, contempla lo señalado en el citado artículo 103 de la Constitución, a la vez que añade, para el cumplimiento de la norma constitucional, lo establecido en "... su Ley Orgánica, el presente estatuto y los reglamentos universitarios". Además, establece que: El personal académico de la Universidad de Panamá desempeñará las funciones de docencia, investigación, extensión, administración, producción y servicios. El cargo ocupado por este personal se denominará Profesor.

Que el artículo 167 del Estatuto Universitario, reconoce la Carrera Académica de la Universidad de Panamá como un Sistema de Administración del Estamento Académico para el desarrollo integral del profesor universitario, con el fin de garantizar sus derechos y el debido cumplimiento de sus obligaciones y deberes.

Que la Asociación de Profesores de la Universidad de Panamá (APUDEP), basándose en un análisis de los salarios de los profesores de otras Universidades públicas del país, presentó a la Administración de la Universidad de Panamá, una propuesta de ajuste del salario base de los profesores de nuestra Institución. La administración designó una comisión para evaluar esta propuesta.

Que otras universidades públicas del país han incrementado el salario de sus profesores, debido al aumento del costo de vida, sin embargo en la Universidad de Panamá aunque se han realizado algunos ajustes estos aumentos no son cónsonos con el alza del costo de la vida.

Que el Consejo Administrativo en su Reunión Nº 6-18, celebrada el 11 de abril de 2018 aprobó la Escala Salarial de los Profesores con la recomendación: "En la próxima Reunión de Consejo Administrativo se presente la manera cómo será la distribución de los pagos".

Que conforme a esta aprobación, debidamente sustentada, se realizaron los estudios técnicos necesarios para establecer el monto del ajuste al salario base de los profesores de la Universidad de Panamá.

Que se debe contar con los fondos para el pago correspondiente a la nueva escala salarial durante las vigencias presupuestarias, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

Que el artículo 19 de la Ley No. 24 de 14 de julio de 2005, Orgánica de la Universidad de Panamá dispone que el Consejo Administrativo es el máximo órgano de gobierno de la Universidad de Panamá, en lo relacionado con los asuntos administrativos, presupuestarios, financieros y patrimoniales de la Institución.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL PAGO DEL VEINTICINCO POR CIENTO (25%) del aumento total del sueldo base aprobado en la Reunión N° 6-18 de 11 de abril de 2018 para el personal académico de la Universidad de Panamá, a partir del 1 de agosto de 2018, de acuerdo a la siguiente tabla:**

**DEDICACIÓN TIEMPO COMPLETO**

<b>CATEGORIA DE PROFESOR</b>	<b>AJUSTE 25% (En B/.)</b>
ESPECIAL I	99.40
ESPECIAL II	133.96
ESPECIAL III	168.50
ESPECIAL IV	171.17
ESPECIAL V	173.85
ADJUNTO II	111.11
ADJUNTO III	122.76
ADJUNTO IV	134.42
AUXILIAR	135.26
AGREGADO	166.37
TITULAR I	251.52
TITULAR II	296.27
TITULAR III	326.13
<b>FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, EXACTAS Y TECNOLOGÍA</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE</b>	
Categoría I	75.00
Categoría II	75.00
Categoría III	75.00
Categoría IV	75.00
<b>FACULTAD DE FARMACIA, ENFERMERÍA E INFORMÁTICA, ELECTRÓNICA Y COMUNICACIÓN</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE</b>	
Categoría I Grado A	75.00
Categoría I Grado B	75.00
Categoría I Grado C	75.00
Categoría II Grado A	75.00
Categoría II Grado B	75.00
Categoría II Grado C	75.00
Categoría III Grado A	75.00
Categoría III Grado B	75.00
Categoría III Grado C	75.00
Categoría IV Grado A	75.00
Categoría IV Grado B	75.00
Categoría IV Grado C	75.00

<b>FACULTAD DE MEDICINA</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE</b>	
Categoría de Laboratorio III	75.00
Categoría de Laboratorio II	75.00
Categoría de Laboratorio I	75.00
Cátedra III	75.00
Cátedra II	75.00
Cátedra I	75.00

<b>OTRAS FACULTADES</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR ASISTENTE</b>	
Asistente I	75.00
Asistente II	75.00
Asistente III	75.00
Asistente IV	75.00
Asistente V	75.00

**PROFESOR CON DEDICACIÓN TIEMPO PARCIAL**

<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	<b>AJUSTE DE 25% DEL AUMENTO TOTAL POR HORA</b>
PROFESOR ESPECIAL I	1.75
PROFESOR ESPECIAL II	1.75
PROFESOR ESPECIAL III	1.75
PROFESOR ESPECIAL IV	1.75
PROFESOR ESPECIAL V	1.75
PROFESOR ADJUNTO I	1.75
PROFESOR ADJUNTO II	1.75
PROFESOR ADJUNTO III	1.75
PROFESOR ADJUNTO IV	1.75
PROFESOR AUXILIAR	1.75
PROFESOR AGREGADO	1.75
PROFESOR TITULAR I	1.75
PROFESOR TITULAR II	1.75
PROFESOR TITULAR III	1.75

**PROFESOR CON DEDICACIÓN TIEMPO MEDIO**

<b>FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, EXACTAS Y TECNOLOGÍA</b>	<b>AJUSTE DE 25% DEL AUMENTO TOTAL POR HORA</b>
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	
PROFESOR ASISTENTE CAT I	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT II	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT III	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT IV	1.00

<b>FACULTAD DE FARMACIA, ENFERMERÍA E INFORMÁTICA, ELECTRÓNICA Y COMUNICACIÓN</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	
PROFESOR ASISTENTE CAT I GRADO A	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT I GRADO B	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT I GRADO C	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT II GRADO A	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT II GRADO B	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT II GRADO C	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT III GRADO A	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT III GRADO B	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT III GRADO C	1.00

PROFESOR ASISTENTE CAT IV GRADO A	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT IV GRADO B	1.00
PROFESOR ASISTENTE CAT IV GRADO C	1.00
<b>FACULTAD DE MEDICINA</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	
PROFESOR ASISTENTE DE CATEDRA III	1.00
PROFESOR ASISTENTE DE CATEDRA II	1.00
PROFESOR ASISTENTE DE CATEDRA I	1.00
PROFESOR ASISTENTE DE LAB III	1.00
PROFESOR ASISTENTE DE LAB II	1.00
PROFESOR ASISTENTE DE LAB I	1.00
<b>OTRAS FACULTADES</b>	
<b>CATEGORÍA DE PROFESOR</b>	
PROFESOR ASISTENTE I	1.00
PROFESOR ASISTENTE II	1.00
PROFESOR ASISTENTE III	1.00
PROFESOR ASISTENTE IV	1.00
PROFESOR ASISTENTE V	1.00
<b>OTRAS FACULTADES TP</b>	
PROFESOR ASISTENTE TP	1.00

**FUNDAMENTO DE DERECHO:** Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Panamá, Artículo 19 y 48 de la Ley 24 del 14 de julio de 2005. Artículo 166 y 167 del Estatuto de la Universidad de Panamá. Acuerdo del Consejo Administrativo 6-18 del 11 de abril de 2018.

#### **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

14. Se **ACORDÓ** que cuando **Tocumen S.A** cancele toda la deuda que tiene con la **Universidad de Panamá**, incluyendo el costo del área de la rotonda, este **Órgano de Gobierno** analizará la viabilidad de autorizar al señor Rector, **Dr. Eduardo Flores Castro**, para que realice los trámites y entregue la **carta de intención de venta de un globo de tierra de la finca No.17908** cuya área es alrededor de 39 hectáreas + 8,869.05 mts<sup>2</sup> localizada a un lado de la pista de aterrizaje (lateral Sureste) del Aeropuerto Internacional de Tocumen.
15. Se **APROBÓ AUTORIZAR** al **Dr. Eduardo Flores Castro**, en su condición de Rector y Representante Legal de la Universidad de Panamá, a **culminar los trámites concernientes al cobro del saldo más intereses establecidos en el Convenio de Indemnización suscrito entre la Universidad de Panamá y la Empresa ICA Panamá**, hoy día Empresa Nacional de Autopista (ENA), **por la afectación de las Fincas No.17908 y No.18454**, por motivos de la construcción del Corredor Sur y gestionar la protocolización e inscripción de la escritura ante el Registro Público.
16. Se **APROBÓ** el **Reglamento de la Librería Universitaria**

#### **REGLAMENTO DE LA LIBRERÍA UNIVERSITARIA**

##### **CAPÍTULO 1. CARÁCTER Y FINES**

**Artículo 1.** La Librería Universitaria es una dependencia de la Universidad de Panamá que se dedica a la adquisición, manejo, distribución y venta de libros, revistas, textos de clase y también a la adquisición y venta de todos aquellos artículos que puedan ser de utilidad para estudiantes, profesores, funcionarios de la Universidad y público en general.

**Artículo 2.** Los fines esenciales de la Librería Universitaria son:



- a. Adquirir, en el país o en el extranjero, **literatura / documentos en formatos impresos y digital** (tratados, monografías, textos, manuales, folletos, revistas y otros impresos que sean útiles, **relevantes y pertinentes**) para las labores de enseñanza con el propósito de ofrecerlos al menor costo posible a estudiantes, profesores y público en general.
- b. Adquirir para la venta, de fábricas, agencias distribuidoras y casas editoras nacionales y extranjeras, todo equipo, materiales y artículos que contribuyan al mejor desarrollo de la educación superior, la cultura general y particularmente, aquellos de carácter pedagógico o científico, de uso didáctico o profesional.
- c. Establecer relaciones **y/o convenios** con otras organizaciones similares nacionales y extranjeras a fin de lograr intercambio de experiencias para el desarrollo de la librería universitaria, acercamiento y trabajos en común para beneficios mutuos.
- d. Propender a su autofinanciamiento a través de la creación y existencia de un fondo de **autogestión** que incrementará con el producto de sus actividades y de conformidad con las instrucciones de los organismos superiores del **Gobierno Universitario**.
- e. Actuar como organismo de distribución de libros publicados por la Editorial Universitaria "**Carlos Manuel Gasteazoro**" a objeto de que las obras que la misma edita se difundan nacional e internacionalmente.
- f. **Asistir con derecho a voz a las reuniones de Consejo Editorial (artículo No. 3 del Reglamento).**

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

**Artículo 3.** La Librería Universitaria funcionará como unidad administrativa independiente con sujeción a las instrucciones de la **Secretaría General** y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes de la misma.

**Artículo 4.** La Librería Universitaria contará con las secciones y personal requerido para su mejor funcionamiento.

**Artículo 5.** La Dirección de la Librería Universitaria estará a cargo de un **Director(a)** que será nombrado por el Rector.

**Artículo 6.** Son funciones del **Director(a)** de la Librería Universitaria las siguientes:

- a. Dirigir y supervisar todas las labores correspondientes a los propósitos y fines de la misma.
- b. Proponer la estructura y supervisar al personal que presta servicios en la Librería y recomendar a las autoridades correspondientes los ascensos y remociones.
- c. **Preparar el presupuesto anual de la Librería de acuerdo a sus necesidades de servicio y expansión.**
- d. **Presentar a la Secretaría General el presupuesto anual y someterlo a consideración de la Dirección General de Planificación.**
- e. Programar todas las adquisiciones que deba efectuar la Librería Universitaria, **con base a las demandas y requerimientos de los profesores, estudiantes y público en general.**
- f. Presentar a la Secretaría General informes semestrales sobre las actividades desarrolladas por la Librería y los resultados obtenidos por su administración, con las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

## CAPÍTULO III. COMISIÓN DE SELECCIÓN DE TEXTOS

**Artículo 7.** Con el objeto de coordinar y hacer más efectiva la labor de la selección de los textos **se contará con la asesoría de personal especializado del Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Panamá (SIBIUP) y las unidades académicas.**

## CAPÍTULO IV. DE LOS FONDOS

**Artículo 8.** La librería Universitaria tendrá un **fondo de autogestión** y presupuesto propio para sus operaciones, que será aprobado por los organismos del Gobierno Universitario correspondientes.

**Artículo 9.** El fondo de operaciones de la Librería Universitaria procederá de:

- Lo asignado en el presupuesto de acuerdo a sus necesidades.
- Los aportes por razón de acuerdos o convenios que celebre la Universidad y se destinen a sus actividades.
- Los productos que se obtengan de la venta y manejo de los libros, textos, equipos, implementos y mercancías en general que en la misma se ofrezcan.

**Artículo 10.** Todas las compras de la Librería Universitaria se efectuarán de conformidad con los procedimientos administrativos establecidos en la Universidad y las **normas gubernamentales del país.**

## CAPÍTULO V. VIGENCIA

**Artículo 11.** El presente Reglamento regirá a partir de su aprobación por el **Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá.**

**17. Se APROBÓ la Resolución N°3-2018 SGP, que responde el Recurso de Apelación presentado por el señor Juan Antonio Cedeño.**

### RESOLUCIÓN N° 3-2018 SGP

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

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante nota sin número, recibida en la Rectoría de la Universidad de Panamá, el día 7 de junio, de 2018, el señor Juan Antonio Cedeño G. con cédula de identidad N° 6-701-429, presenta en tiempo oportuno el recurso de Apelación, ante el Consejo Administrativo, contra la Resolución DGAJ-033-2018, mediante la cual se ordena su **DESTITUCIÓN**, fundamentado en el incumplimiento de Artículos 289, a, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

**a) En cuanto a los señalamientos del recurrente en su Recurso de Apelación:**

Que, del documento que sustenta la apelación del señor Cedeño, se extrae lo siguiente:

*“El motivo por el que me ausenté se debió a que el Banco Helm Bank Panamá (ahora Itaú Panamá) me hizo una oferta de trabajo para presentar servicios como **Oficial de Seguridad de Información**, cargo regulado por la superintendencia de Bancos de Panamá y cuya fecha de entrada para la persona que ocuparía el puesto estaba ya definida ante dicha entidad reguladora.”*

Que, igualmente, en el punto 18, del escrito de apelación, el señor Cedeño sustenta lo siguiente:

*“18. Se cita una sustentación en la que admito que no indague y que falle, pero no se toma en cuenta mi declaración donde indico que tenía estrés laboral porque estaba siendo perseguido, que me habían injuriado y manchado mi reputación como caballero, soy a través de una acusación escrita llena de falsedades, que a pesar de estar laborando en la vicerrectoría académica existían influencias en mi contra, la recomendaciones de salud ocupacional las cuales puedo sustentar.”*

Y finaliza su recurso señalando lo siguiente:

“Habiendo expuesto todos los argumentos y constancias procesales, solicito interponga sus buenos oficios para que sea anulada la Resolución No. DGAJ-033-2018, se cancelen los pagos adeudados por salarios que no he recibido desde mi reintegro y se haga la asignación de un puesto de trabajo y todo lo que implica en cuanto a daños y perjuicios causados”

**Consideraciones del Consejo al recurso de apelación presentado:**

Que, el artículo 231, del reglamento de carrera del servidor público administrativo de la Universidad de Panamá, que regula las licencias, en su párrafo tercer, indica lo siguiente:

“Artículo 231: ( ...)

El solicitante deberá mantenerse en su puesto de trabajo hasta tanto haya sido aprobada su solicitud”

De lo anterior, queda claro que el funcionario Cedeño se retiró sin la debida aprobación de su licencia, lo que devino en el correspondiente abandono de su puesto por más de cinco (5) días,

Que, mediante nota s/n, con fecha 28 de abril de 2017, entregada en la Vicerrectoría de asuntos Estudiantiles en esa misma fecha, solicitó una licencia sin sueldo desde el 15 de mayo de 2017 hasta el 14 de mayo de 2018., por otra parte, la nota No. VA-DS-410-17, del 23 de agosto de 2017, el Vicerrector Administrativo (para ese entonces), le informó a la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles que el señor Cedeño, no se reintegró del periodo de vacaciones antes señalado y que había solicitado licencia sin sueldo, siendo esta negada por el Consejo Administrativo por tener casos pendientes en la Comisión de Personal.

Que el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo en su artículo 289, a, señala lo siguiente:

**Artículo 289:** Son causales de destitución las siguientes

- a. abandonar el cargo injustificadamente durante cinco (5) o más días laborales consecutivos”

Que en tales circunstancias y luego de una prolija valoración de los hechos, cargos, descargos y pruebas, la Comisión de Personal recomienda al señor Rector la destitución del señor Juan Antonio Cedeño, con cédula de identidad personal 6-701-429, por abandono del cargo injustificadamente durante cinco (5) o más días laborales consecutivos, tal como lo indica el artículo 289, a, del reglamento de carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

Que por lo antes expuesto, se

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** MANTENER la sanción de **DESTITUIR** al señor **JUAN ANTONIO CEDEÑO**, con cédula de identidad personal N°6-701-429, por abandonar el cargo injustificadamente durante cinco (5) o más días laborales consecutivos.

**SEGUNDO:** **REMITIR** copia de esta Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y a la Dirección General de Recursos Humanos, luego de su ejecutoria.

**TERCERO:** Esta resolución agota la vía gubernativa y contra la misma no cabe recurso alguno.

## NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

**FUNDAMENTO DE DERECHO:** Artículos 289, a, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

18. Se **APROBÓ** la **Resolución No. 4- 2018 SGP**, que responde al **Recurso de Apelación presentado por el licenciado Edys Orlando Sáez Castro**, en representación de la señora Rachel Loireth De León Atencio.

### RESOLUCIÓN No. 4- 2018 SGP

#### UNIVERSIDAD DE PANAMÁ EL CONSEJO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

En uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias,

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante escrito legal recibida en la Rectoría de la Universidad de Panamá, el día 07 de abril de 2018, en tiempo oportuno, el licenciado Edys Orlando Sáez Castro, en nombre y representación de la señora Rachel Lorieth De León Atencio, con cédula de identidad No. 7-706-1121, presenta formal recurso de apelación contra la Resolución DGAJ-042-2018, del 23 de abril de 2018.

Que, en el escrito de apelación del licenciado Sáez, en los hechos en que se fundamentan el Recurso de Apelación, en su punto séptimo sustenta lo siguiente:

**“SÉPTIMO:** *Que nuestra representada por ser Licenciada en Nutrición y Dietética forma parte de la Asociación Panameña de Nutricionistas y Dietista, Asociación agremiada a la Coordinadora Nacional de Gremios de Profesionales y Técnicos de la Salud (CONAGREPROTSA) esta última suscriptora del acuerdo del acuerdo número el Acuerdo s/n del 13 de octubre de 2015 suscrito entre el Ministerio de Salud de Panamá. La caja de Seguro Social de Panamá y la Coordinadora Nacional de Gremios de profesionales y Técnicos de la salud (CONAGREPROTSA) publicado en Gaceta Oficial No. 27921 de 3 de diciembre de 2015 y su respectiva adenda complementaria del 29 de diciembre de 2015 publicada en la Gaceta Oficial No.27939 de 31 de diciembre del 2015.” (s.i.c.)*

Que, el artículo 103, de la Constitución Política de la República de Panamá, consagra la autonomía universitaria.

**“ARTICULO 103.** *La Universidad Oficial de la República es autónoma. Se le reconoce personería jurídica, patrimonio propio y derecho de administrarlo. Tiene facultad para organizar sus estudios y designar y separar su personal en la forma que determine la Ley. Incluirá en sus actividades el estudio de los problemas nacionales así como la difusión de la cultura nacional. Se dará igual importancia a la educación universitaria impartida en Centros Regionales que a la otorgada en la capital”.*

Que, en desarrollo de sus atribuciones y funciones, la Universidad de Panamá ha dictado una serie de normas y reglamentos para organizar la vida y actividad universitaria de los tres estamentos que componen esta Casa de Estudios, a saber: estudiantes, docentes y administrativos. En tal sentido, existe un Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, que es el que regula los aspectos laborales de los servidores públicos administrativos de la Universidad de Panamá y, en especial, en su artículo 2 establece:

**“ARTICULO 2:** *Este reglamento tiene como objeto regular aspectos administrativos, tales como: deberes, derechos, prohibiciones, estabilidad, ascensos, traslados, salarios, incentivos, vacaciones, bonificaciones, licencias, reconocimientos de méritos, medidas de protección, salud y seguridad social, relaciones laborales, relación de trabajo; además de los procesos de Administración de Sueldos y Salarios, Reclutamiento y Selección, Evaluación de Desempeño, Capacitación y Manual Descriptivo de Clases de Puestos.*

**Párrafo:** *a los servidores públicos administrativos amparado por leyes especiales se les aplicará las normas establecidas en este Reglamento, en lo referente a: nombramiento o contratación, permanencia, reconocimiento de los años de servicios, régimen disciplinario, concursos y evaluaciones de desempeño.”*

Que, con respecto a la solicitud de aplicación en la Universidad de Panamá, del Acuerdo entre el Ministerio de Salud, La Caja del Seguro Social y la Coordinadora Nacional de Gremios de Profesionales, Técnicos de la Salud (CONAGREPROTSA), debemos reiterar lo expuesto en el considerando número 4 de la Resolución N° 9-17 SGP, aprobada en el acuerdo del Consejo.

Administrativo N° 13-17, celebrado el 5 de julio de 2017, que expresa que: “...la aplicación de tal escala salarial supondría reconocer un pago salarial mayor a funcionarios administrativos de la salud que, inclusive, a los docentes de mayor jerarquía de la Universidad de Panamá, lo que resulta incongruente con la naturaleza de la institución universitaria...”.

Que, la Resolución N° 9-17 SGP, aprobada en el acuerdo del Consejo Administrativo N° 13-17, celebrado el 5 de julio de 2017, sólo reconoce el ajuste gradual de los médicos y enfermeras de la Clínica Universitaria, de manera que sus emolumentos (salario) se aproximen a los salarios externos de estos profesionales y dentro de las posibilidades financieras de la institución.

Que, en caso de que la Universidad de Panamá quisiera ampliar el grupo de profesionales a los que se le reconoce un salario distinto al escalafón universitario, inspirado en normas externas a la Universidad de Panamá, tal medida debe ser aprobada por el órgano universitario correspondiente, esto es, el Consejo Administrativo.

Que, por lo antes expuesto se

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** RECHAZAR el recurso de apelación contra la resolución DGAJ-42-2018, del 23 de abril de 2018, interpuesto por el licenciado Edys Orlando Sáez Castro, en nombre y representación de la señora Rachel Lorieth De León Atencio.

**SEGUNDO:** REMITIR copia de esta Resolución a la Dirección General de Recursos Humanos, luego de su ejecutoria.

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

**FUNDAMENTO DE DERECHO:** Artículos 103 Constitución Política de la República de Panamá, Artículo 3, 48, 50 y 53 de la ley 24, del 14 de junio de 2005, Artículo 2, del Reglamento de Carrera del servidor Público Administrativo, Manual descriptivo de Clases de Puesto 2012, de la Universidad de Panamá.

**19. Se APROBÓ la Resolución N° 5-18-SGP que responde al Recurso de Apelación presentado por la licenciada Ángela Álvarez.**

## RESOLUCIÓN N° 5-18-SGP

### EL CONSEJO ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA

En uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias,

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante memorial, recibido en la Rectoría de la Universidad de Panamá, el día 4 de mayo de 2018, la licenciada **ANGELA ALVAREZ**, con cédula de identidad personal No. 8-761-1334, presentó en tiempo oportuno, el recurso de Apelación, contra la resolución N°DGAJ-R-067-2018, de fecha 25 de mayo de 2018, mediante la cual el Rector de la Universidad de Panamá, **EDUARDO FLORES CASTRO**, ordena **MANTENER** la decisión de **DESTITUIR** a la funcionaria **ÁNGELA ALVAREZ**, con cédula de identidad personal N° N°8-761-1334, contenida en la Resolución, DGAJ-D-054-2018 de fecha 14 de mayo, de 2018, fundamentado en la reincidencia de las faltas al Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, por lo cual se somete el recurso de apelación ante el Consejo administrativo a fin que este ente de gobierno colegiado decida de acuerdo a lo establecido en el artículo 294, acápite b, b.1.

Que, del escrito que sustenta la apelación de la licenciada ALVAREZ, se extrae entre las más significativas, lo siguiente:

*“**SEGUNDO:** La resolución descrita en el hecho anterior, me fue notificada por funcionario de Secretaria General y no por la Comisión de personal en violación directa del reglamento de carrera del Servidor público Administrativo, tal como lo establece el artículo 19, 291 y 292 del referido reglamento, lo que la hace nula de nulidad absoluta:*

***TERCERO:** La resolución impugnada hace referencia EN CUANTO A LA POSIBLE CAUSAL DE NULIDAD A LA QUE SE REFIERE LA RECURRENTE EN SU RECONSIDERACION, POR RAZON DE LA NOTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES PLANTEADO EN EL HECHO SEGUNCO Y SEXTO:* Dentro del recurso de reconsideración la recurrente establece que existe una causal de nulidad absoluta debido a que la notificación se dio en indebida forma, toda vez que, según la misma, es la Comisión de Personal la que está facultada para realizar dicha notificación. Es importante aclararle a la colaboradora que de acuerdo a la normativa legal que refiere (Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo), dentro de las funciones que realiza la Comisión de Personal Administrativo, descritas en el artículo 19, así como en el procedimiento aplicable en las causas disciplinarias contempladas en el artículo 292, no se encuentra como una de sus funciones la notificación de las resoluciones emitidas por la autoridad competente, que en el caso que nos ocupa es el suscrito Rector de la Universidad de Panamá. En tal sentido, la notificación se realiza para darle formalidad al acto administrativo en comento y le corresponde a la SECRETARIA GENERAL, razón por la cual dicha notificación se hace personalmente y por el funcionario que la Secretario General designe, por lo que consideramos que el argumento utilizado no vicia de nulidad el proceso y no aporta un criterio distinto a la razón de la destitución, que no es otra que la reincidencia de acuerdo a lo establecido en el artículo 288 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

Sumado a lo anterior, en referencia a lo mencionado en la Resolución DGAJ-R-050-2017, presentada por la actora la misma en su momento resolvió una situación distinta a la planteada en el presente recurso que se está ventilando y a la fecha se encuentra ejecutoriada.

Nos llama poderosamente la atención que todos los expedientes son enviados a la comisión de personal, ya que ellos son los responsables de éste y son los que realizan las diligencias de rigor, entendiéndose también las notificaciones, amén de la celeridad con que han resuelto el recurso de reconsideración.

**CUARTO:** Señala la Resolución impugnada que **EN CUANTO A LO ESTABLECIDO EN EL HECHO CUARTO, SOBRE LAS RAZONES QUE SUSTENTAN LA DESTITUCIÓN.**

“Respecto a este argumento, la resolución impugnada no señala que he sido reiterativa que la misma viola el artículo 32 de la Constitución Política de la República de Panamá que señala:

Artículo 32: Nadie será juzgado sino por autoridad competente y conforme a los trámites legales, y no más de una vez por la misma causa, **penal, administrativa,** policiva o disciplinaria. (lo resaltado es nuestro)

Desde el momento en que se me ha descontado mi salario las tardanzas, no se puede imponer doblemente la misma sanción por la misma causa. En este sentido puedo señalar que soy la única funcionaria que me han iniciado un proceso, ya que existen colaboradores de la propia unidad administrativa que reciben descuentos superiores y no se les ha iniciado un proceso.

Es importante señalar que el Director de la Dirección General de Asesoría Jurídica me devuelve los formularios de justificación de ausencia y tardanzas sin expresar los motivos por los cuales no quiere firmarlos, tal como se aprecia a foja 39,41,44 y 47 del expediente, ya que el Director viola el Reglamento de carrera del Servidor Público Administrativo y es manifiesto el acoso laboral en contra de mi persona.”

**QUINTO:** la Resolución impugnada señala: **EN CUANTO A LO REFERENTE A LA SANCION APLICADA MEDIANTE NOTA DGAJ-R-50-2017, PROFERIDA POR EL VICERRECTOR ADMINISTRATIVO, PLANTEADA EN EL HECHO QUINTO DEL RECURSO.**

“SEXTO: Indica la resolución impugnada en su último punto que, **QUE LUEGO DE LO EXPUESTO EN EL PUNTO ANTERIOR SE PROCEDE A EXTERNAR EL CRITERIO DEL DESPACHO:** De las razones esbozadas por la recurrente y del material probatorio presentado se colige que la misma además de reincidir en no cumplir con lo establecido en el artículo 187 del Reglamento de Carrera del Servidor Público, sus actuaciones devienen en situaciones y causales más graves las cuales se encuentran contempladas en los artículos 287, acápite i, 288 de la misma excerta legal, por lo que se encuentran probadas en demasía la reincidencia en las faltas al Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo y por ende la consecuente aplicación de las medidas disciplinarias recomendadas por la Comisión de Personal Administrativo y contenidas en la Resolución DGAJ-D-054-2018 de fecha 14 de mayo, de 2018.

Del examen y revisión del expediente disciplinario, resulta que en el presente caso, se realizó una investigación completa por parte de la Comisión de Personal, cumpliéndose con el debido proceso.

De igual manera es menester recordarle a la funcionaria sancionada que de acuerdo al Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo, la reincidencia en la comisión de las faltas establecidas en el artículo 288, acarrea la destitución.

Como se observa, los argumentos presentados por la recurrente, no son suficientes para revocar o modificar la resolución recurrida.

El criterio externado en la resolución recurrida viola el principio de congruencia, no se puede sancionar por razones distintas a las requeridas. Al introducir el artículo 287 acápite i, se está introduciendo otra causal por la

que no fui investigada. Esta resolución fue confeccionada por la Dirección general de Asesoría Jurídica, y lo único que evidencia es la persecución en contra de mi persona.”

**SEPTIMO:** Reitero que tanto la nota que enviara el director general de Asesoría Jurídica al presidente de la Comisión de Personal denota un desconocimiento total del Reglamento de carrera del servidor Público administrativo y extralimitación de funciones, y nuestra constitución Política de la República de Panamá, contempla la responsabilidad de los servidores públicos en el artículo 18 que señala:

Artículo 18: Los particulares solo son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución o de la Ley. Los servidores públicos lo son por esas mismas causas y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de estas.”

“**OCTAVO:** Que la Comisión de personal mediante Nota C.P. No. 009-2018 de 3 de mayo de 2018, recomendó al señor rector la destitución fundamentada en el artículo 288 ordinal d, así como lo expuesto en su párrafo final señala:

...  
“En caso de reincidencia en la comisión de las faltas, se aplicará destitución”  
Sin embargo, la resolución impugnada es fundamentada en otros artículos distintos a los recomendados por la Comisión de personal, violando el principio de congruencia.”

**B. Que en relación a lo planteado por la recurrente, este Consejo presenta las consideraciones siguientes:**

**B.1. EN CUANTO A LA NOTIFICACION DE LA RESOLUCIÓN, HECHOS CONTENIDOS EN LOS ACAPITES SEGUNDO Y TERCERO DEL RECURSO DE APELACION:**

La licenciada ANGELA ALVAREZ, ha planteado en su recurso de apelación, en contra de la resolución No. N°DGAJ-R-067-2018, confirmada mediante resolución DGAJ-D-054-2018 de fecha 14 de mayo, de 2018, una serie de hechos, a los cuales adjuntó como prueba dos autorizaciones de descuentos donde no se aprecia la fecha y el monto a descontar, por lo que debemos considerar dichas pruebas inconducentes e inútiles, toda vez que no aportan un elemento adicional a la presente encuesta disciplinaria y con las mismas no se logra justificar las constantes irregularidades en la asistencia de la licenciada Álvarez, por lo cual procederemos a darle respuesta directa a cada uno de los hechos esbozados por la recurrente:

Sobre el punto número dos, referente a la notificación por parte de la Comisión de Personal:

La recurrente yerra nuevamente, en su interpretación de la normativa contenida en el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo, referente a que la notificación de las resoluciones proferidas por el despacho del Rector, deben ser realizadas únicamente por la Comisión de Personal y considera que éste acto de forma y no de fondo, puede devenir en una nulidad, de nulidad absoluta.

Sobre este particular, es importante dejar claro que el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, señala las funciones de la Comisión de Personal y en ningún sitio, establece que el ente encargado de realizar la notificación de las resoluciones administrativas, que resuelven recursos, es la Comisión de Personal; por el contrario, define el proceso que le atañe, el cual culmina con la recomendación al Rector, que es quien dependiendo del caso aplica o no la sanción recomendada, que en esta administración ha secundado de manera objetiva la recomendación de la Comisión de Personal en todos los casos.

Por lo anterior y con el ánimo de establecer las causales de nulidad, que no están descritas en la ley universitaria, se hace imperativo señalar lo que sobre este



fenómeno jurídico dice la Ley 38 de 2000, que supletoriamente ampara el proceso administrativo, y que en su artículo 52 que dice:

“Artículo 52: se incurre en vicio de nulidad absoluta en los actos administrativos dictados, en los siguientes casos:

1. Cuando así este expresamente determinado por una norma constitucional o legal;
2. Si se dictan por autoridades incompetentes;
3. Cuando su contenido sea imposible o sea constitutivo de delito;
4. Si se dictan con prescindencia u omisión absoluta de los tramites fundamentales que impliquen violación del debido proceso legal;
5. Cuando se graven, condenen o sancionen por un tributo fiscal, un cargo o causa distintos de aquellos que fueron formulados al interesado.”

De lo anterior, no cabe la menor duda, que la forma en la notificación de una resolución y el ente que la realiza, si dicha acción no se encuentra normada en la ley, debe hacerse por parte de quien emite la sanción (en este caso el Rector y por ende Secretaria General) y éste acto dista mucho de ser una causal de nulidad, las cuales, de acuerdo a la Ley 38 de 2000, son de *numerus clausus*, es decir que no hay distintas o adicionales a las que se refiere el artículo supra citado.

#### **B.2. EN CUANTO A LO ESTABLECIDO EN EL HECHO CUARTO, SOBRE LAS RAZONES QUE SUSTENTAN LA DESTITUCIÓN, CONTENIDO EN EL HECHO CUARTO:**

Es importante dejar claro, que la razón por la cual el despacho del Rector consideró necesaria la destitución de la funcionaria ALVAREZ, es lo establecido en el artículo 288 literal d del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo que dice:

“Artículo 288. Son causales de suspensión temporal sin sueldo de cuatro a seis días las siguientes:

a. (...)

d. Cobrar salario sin cumplir con su horario de trabajo establecido.

**En caso de reincidencia en la comisión de las faltas, se aplicara destitución”**

De lo anterior, no cabe otra interpretación que la razón principal por la cual se procede a destituir a la funcionaria recurrente es la **REINCIDENCIA EN LA COMISIÓN DE LAS FALTAS COMETIDAS**, que en el caso que nos ocupa es la irregularidad en su asistencia, lo que está contemplado dentro del Reglamento de Carrera del Servidor Público como una de sus obligaciones, el resto de las situaciones que menciona la Comisión de Personal en su recomendación, aun cuando son graves indicios de una conducta deshonesta por parte de la funcionaria, no son el motivo principal de la aplicación de la sanción contenida en la resolución DGAJ-054-2018.

Del argumento esbozado por la recurrente queda claro que la misma pretende que su jefe inmediato, en este caso el Director General de Asesoría Jurídica, le acepte todas las inconsistencias en su asistencia y su justificación dentro del recurso es que existen otros funcionarios que según ella, mantienen descuentos superiores a los aplicados a ella, situación que no constituye una argumentación valedera sobre su caso, y por ende no aporta siquiera un indicio mínimo para que éste Consejo, considere que tanto la Comisión de Personal Administrativo, que fue el ente que recomendó su destitución; así como el Rector de la Universidad de Panamá, estén equivocados en el resultado contenido en la resolución DGAJ-R-054-2018.

De este hecho, sobresale la necesidad de establecer lo que en cuanto a la responsabilidad del funcionario administrativo ha fijado el Reglamento de Carrera del servidor público administrativo y que ha sido incumplido por la funcionaria en demasía, tal cual esta descrito en el artículo 25 acápite C y K, Título IV, Capítulo I, que de manera referencial transcribimos:

“Artículo 5: Son deberes del servidor público administrativo además de los que establecen la Constitución, las leyes Generales, la Ley Orgánica, el Estatuto y demás reglamentos universitarios los siguientes:

a.....

b....

c. Asistir al trabajo puntualmente de acuerdo con el horario y la jornada establecida;

d...

e...

f...

g...

h..

i..

j...

k. Cumplir con los procedimientos establecidos en este Reglamento para obtener los permisos cuando tenga que ausentarse de su área de trabajo en horas laborables;”

De lo anterior sólo puede este Consejo confirmar que la funcionaria Ángela Álvarez, tal cual lo han detallado las resoluciones que anteceden a la presente es reincidente en el incumplimiento de sus deberes y por ende debe mantenerse lo expresado por la Resolución N°DGAJ-R-067-2018.

### **B.3. EN CUANTO A LO REFERENTE A LA SANCION APLICADA MEDIANTE NOTA DGAJ-R-50-2017, PROFERIDA POR EL VICERRECTOR ADMINISTRATIVO, PLANTEADA EN EL HECHO QUINTO DEL RECURSO.**

La recurrente nuevamente de manera equivocada, en su hecho QUINTO se refiere a la resolución a través de la cual se le sanciona con seis (6) días de suspensión por cobrar salario sin cumplir con su horario de trabajo establecido y hace alusión al artículo 32, de la Constitución Política, aludiendo que existe una violación al debido proceso.

Salta a la vista con claridad meridiana que la recurrente pretende así como lo hizo en el recurso de reconsideración, sustentar el recurso de apelación, por situaciones distintas a la actual ya que como se ha establecido hartamente en la presente resolución nos referimos a la **REINCIDENCIA EN LA COMISIÓN DE LAS MISMAS FALTAS ANTERIORES (IRREGULARIDADES EN SU ASISTENCIA)** cuya consecuencia en detrimento del patrimonio universitario, produce el cobro de salario, sin cumplir con su horario establecido, causando un grave perjuicio a la Universidad con su actuar, desestimar lo señalado por el Director de Asesoría Jurídica, lo señalado en su momento por el Vicerrector Administrativo, así como lo dispuesto por el Rector en la resolución que resuelve el recurso de reconsideración, convierte en cómplice a este Consejo y crea un antecedente nefasto para la Administración Pública.

### **B.4. EN CUANTO A LA APLICACIÓN DE UNA CAUSAL POR LA QUE NO FUE INVESTIGADA LA FUNCIONARIA DE ACUERDO A LO QUE ESTABLECE SU RECURSO EN EL HECHO SEXTO:**

La recurrente no distingue entre la aplicación de una sanción y los argumentos o referencias utilizadas que amparan la decisión del Rector al momento de fallar el recurso de reconsideración, las cuales están sustentadas **UNICAMENTE EN LA REINCIDENCIA DE SUS ACTOS** y no en una causal adicional; referirse a un artículo, o utilizar dentro del fundamento de derecho un artículo que guarde referencia con los hechos que fundamentan o han fundamentado sus faltas actuales y las anteriores, no significa la aplicación de un cargo adicional, ya que si algo ha tenido claro, la resolución objeto de este recurso y la recomendación que emanó de la Comisión de Personal es la reincidencia sustentada en el artículo 288 literal d.

Sobre este particular, es importante mencionar la necesidad por parte del juzgador al momento de emitir una resolución, motivarla, tomando en cuenta los artículos que puedan complementar los argumentos a través de los cuales se sustenta la

misma, esto es así, ya que de no hacerlo, incumpliría el sagrado principio de motivación, el cual obliga al funcionario que emite una resolución judicial a sustentar su opinión con la finalidad de no vulnerar los derechos del afectado.

En torno a este tema, ha señalado el autor Ignacio Colomer Hernández, que la motivación de las sentencias **"es sinónimo de justificación y por ello la esencia de este concepto se encuentra en que su decisión es conforme a derecho y ha sido adoptada con sujeción a la ley"**, por lo que se pone de manifiesto las razones por las que se tomó una decisión aceptable desde la óptica del ordenamiento jurídico. (COLOMER HERNÁNDEZ, Ignacio. "La motivación de las sentencias, sus exigencias constitucionales y legales", Editorial Tirant lo Blanch, España, Valencia, 2003, pág. 39)

En Sentencia de 19 de diciembre de 2002, la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia declaró lo siguiente:

"...Sobre este aspecto debemos puntualizar que la motivación de la sentencia, además de ser un deber general de todo magistrado y juez (Artículo 199, numeral 5, Código Judicial), cumple con múltiples finalidades, entre estas, "logra el convencimiento de las partes sobre la justicia y corrección de la decisión judicial, eliminando la sensación de arbitrariedad y estableciendo su razonabilidad, al conocer el por qué concreto de su contenido."(Joan Picó I Junoy, Las Garantías Constitucionales del Proceso, José María Bosch editor, Barcelona, 1997. p.64)"

De lo anterior queda claro la necesidad por parte del que emite resoluciones que sean motivadas, a fin de eliminar la sensación de arbitrariedad, razón por la cual mal podría no sustentar su planteamiento los entes encargados de emanar derechos que en este caso preciso son el Rector y este Consejo, que tienen la responsabilidad de decidir sobre situaciones apegadas a derecho y procurando no vulnerar los mismos.

Por otra parte es menester dejar claro que, la Ley 38, en su artículo 110 y 111, del capítulo I del Título VIII, al referirse a los incidentes establece cuales son los que determinan la norma y la forma en la cual deben presentarse.

Cualquier posible causal de nulidad debió ser presentada de acuerdo a lo que establece el artículo 111, por ser consideradas de previo y especial pronunciamiento, a través de un documento aparte, cito:

**"Artículo 111. Las cuestiones de previo y especial pronunciamiento que una de las partes deba hacer valer, deberá plantearlas todas en un solo incidente con la debida separación y fundamentación, de suerte que la o las pretensiones sean claramente inteligibles."**

Basta con ver el recurso presentado, para dejar claro que no sólo el fondo de lo pretendido no es el correcto, la forma al incluir dentro del mismo situaciones que puedan acarrear un incidente de previo y especial pronunciamiento de manera desordenada lo que no permite separar los hechos de la supuesta violación así como tampoco está descrito claramente, por el contrario, es la transcripción de lo señalado en la resolución recurrida con ningún aporte por parte del recurrente, lo que lo hace un documento ininteligible.

#### **B.5. EN CUANTO AL HECHO SEPTIMO:**

La licenciada Álvarez, raya en el irrespeto desde el momento en que tacha a su jefe de una manera temeraria e irreverente y con su actuar no demuestra el más mínimo arrepentimiento en las acusaciones que ya han sido hartamente demostradas durante todo el proceso, cuando dice "la nota que enviara el director general de Asesoría Jurídica al presidente de la Comisión de Personal denota un desconocimiento total del Reglamento de carrera del servidor Público administrativo y extralimitación de funciones," De lo anterior, queda claro que la funcionaria pretende de manera irrespetuosa, fundamentar sus fallas en las actuaciones de su jefe inmediato por tratar de corregir los entuertos de su asistencia creados por su propia irresponsabilidad y que a la fecha no ha logrado presentar una sola prueba que desvirtúe lo decidido por el Rector en su resolución

de fecha DGAJ-D-054-2018 de fecha 14 de mayo, de 2018, decisión que mantuvo mediante resolución DGAJ- N°DGAJ-R-067-2018, de fecha 25 de mayo de 2018.

El proceso disciplinario administrativo de la Universidad de Panamá, se encuentra sustentado en el debido proceso, en diferentes etapas y momentos procesales, regido por diferentes actores (Comisión de Personal, Vicerrector, Rector y Consejo Administrativo) por lo que no considera este Consejo que la evaluación realizada por la Comisión de Personal que recomienda la destitución de la funcionaria deba desconocerse.

Así como tampoco considera este Consejo que la resolución impugnada realiza cargos adicionales por el contrario intenta en un documento sustentar y motivar las razones de manera objetiva apegado a la Ley, lo que sobreviene en la destitución.

#### **B.6. EN CUANTO AL HECHO OCTAVO DEL RECURSO, SOBRE LA FUNDAMENTACION DE LA RESOLUCIÓN:**

Este planteamiento, obliga al Consejo a hacer referencia a lo que dictamina procesalmente el principio de congruencia, señalado por la letrada en su recurso.

El jurista Jorge Fábrega Ponce (qepd) define el principio de congruencia como **“la relación entre el medio probatorio y los hechos y peticiones consignados en la demanda o en la contestación y decisión”**, también ha expresado Fábrega Ponce, en la obra Principios Procesales, Editorial Cultural Portobelo, 2010, página, 81-82, cuando señala que en la Jurisprudencia Argentina: **"el principio de la congruencia consiste en la congruencia que**

**debe existir entre la sentencia y las peticiones de las partes en cuanto a las personas, objeto y causa; es una ineludible exigencia de cumplimiento de los principios sustanciales de juicio relativos a la igualdad, bilateralidad, y equilibrio procesal, toda vez que la litis fija los límites y los poderes del juez"**.

De lo anterior, queda claro que el Rector al mantener la resolución que ordena la Destitución de la funcionaria lo hace guardando la relación entre el medio probatorio y los hechos y peticiones. Como quiera que dentro del material probatorio aportado por las partes no se ha logrado desvirtuar que existe la comisión de faltas al Reglamento de Carrera Administrativa por parte de la licenciada Angela Álvarez, que han producido de manera objetiva su destitución, debidamente fundamentado en la reincidencia del artículo 288 literal d.

Que, ante esta situación, el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en su Título IV, de los Deberes, Derechos y Prohibiciones del servidor público, en su artículo 25, indica lo siguiente:

**Artículo 25:** Son deberes del servidor público administrativo además de los que establecen la Constitución, las leyes Generales, la Ley Orgánica, el Estatuto y demás reglamentos universitarios, los siguientes:

- a. (...)
- c. asistir al trabajo puntualmente de acuerdo con el horario y la jornada establecida.

De lo anterior no existe otra interpretación, en cuanto a la obligación que existe por parte de los funcionarios administrativos de cumplir con sus horarios de trabajo y que incluso el incumplimiento en el mismo no solo acarrea un perjuicio ineludible para la institución, sino que produce una lesión patrimonial, al patrimonio universitario.

*Que, por lo antes expuesto, el Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá,*

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sanción de destitución impuesta a la licenciada ANGELA ALVAREZ, con cédula de identidad personal No. 8-761-1334, por incurrir

en la reincidencia de las faltas, contempladas en el Reglamento de Carrera del servidor Público Administrativo, contenida en la Resolución No. DGAJ-D-054-2018 de fecha 14 de mayo, de 2018, emitida por el Rector de la Universidad de Panamá, decisión mantenida por la misma autoridad a través de la resolución N°DGAJ-R-067-2018, de fecha 25 de mayo de 2018.

**SEGUNDO**: **REMITIR** copia de esta Resolución a la Dirección General de Asesoría Jurídica y a la Dirección General de Recursos Humanos, luego de su ejecutoria.

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

**FUNDAMENTO DE DERECHO**: Artículo 288 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

20. Se **APROBÓ** la Resolución N°6-18-18-SGP, que responde al Recurso de Apelación presentado por el señor Orlando Omar Ovalle.

### RESOLUCIÓN N° 6-18-18-SGP

#### EL CONSEJO ADMINISTRATIVO

En uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias,

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante nota sin número, recibida en la Rectoría de la Universidad de Panamá, el día 27 de abril de 2018, el Señor Orlando Omar Ovalle, con cédula de identidad personal No. 8-282-227, presenta en tiempo oportuno, el recurso de Apelación, contra la resolución DGAJ-R-047-2017, mediante la cual se ordena su **DESTITUCIÓN**, fundamentado en el incumplimiento de los artículos 289, ordinal I y 290, del Reglamento de Carrera del Servidor Público administrativo de la universidad de Panamá

**b) En cuanto a los señalamientos del recurrente en su Recurso de Apelación:**

Que, del documento que sustenta la apelación del señor Ovalle, se extrae lo siguiente:

*“Es oportuno expresarle que al dejar sin funciones en la Secretaria Administrativa le dirijo al Magister Héctor González Director de Recursos Humanos una consideración de la situación de trabajo el 11 de mayo de 2017 por haber dejado a uno sin funciones, posteriormente hacer un informe en cuanto a la asistencia...*

*Lo sorprendente es que ninguna instancia previo una asignación, puesto que no es a mí a quien le corresponde las asignaciones”. (sic)*

**c) En cuanto a lo señalado en la Resolución DGAJ-R-047-2017,**

Que, la Resolución DGAJ-R-047-2017, mediante la cual se ordena su **DESTITUCIÓN**, detalla lo siguiente:

*“del análisis realizado al funcionario por la Dirección General de Recursos Humanos mediante Nota No.DGRH-DRL-285-2016, que presenta un estudio sobre la asistencia del funcionario, desde el 2010 hasta febrero de 2016, se puede apreciar una acumulación total de 85 días en ausencias injustificadas, tardanzas mayores 130, tardanzas más de una hora 27, tardanza justificada 63, tardanza menores 88; y por otro lado su evaluación 2014 fue buena y en el 2015 fue regular”.*

Que, ante la situación anterior, el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, en su Título IV, de los Deberes, Derechos y Prohibiciones del servidor público, en su artículo 25, indica lo siguiente:

**“Artículo 25:** Son deberes del servidor público administrativo además de los que establecen la Constitución, las leyes Generales, la Ley Orgánica, el Estatuto y demás reglamentos universitarios, los siguientes:

b. (...)

d. asistir al trabajo puntualmente de acuerdo con el horario y la jornada establecida.

De lo anterior no existe una interpretación alguna en cuanto a la obligación que existe por parte de los funcionarios administrativos de cumplir con sus horarios de trabajo y que incluso el incumplimiento en el mismo no solo acarrea un perjuicio ineludible para la institución, sino que incurre a una lesión patrimonial, al patrimonio universitario.

Cabe señalar lo establecido por el artículo 289, en cuanto a las causales de destitución que existen en el reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

**Artículo 289:** Son causales de destitución las siguientes:

a. abandonar el cargo injustificadamente durante cinco (5) o más días laborales consecutivos”

Que, a la hora de citar al Señor Orlando Ovalle para que hiciera sus descargos ante la Comisión de Personal, fue imposible localizarle en su lugar de trabajo y en su reemplazo, se le notificó a través de Edictos en puerta, tal como se observa a fojas 33, 34, y 35 del expediente. El funcionario tampoco acudió al llamado ni solicitó audiencia, tal como se anunció en el edicto.

Que, en el informe de la Comisión de Personal y luego de hacer las investigaciones pertinentes, se concluye: *“el Sr. Ovalle ha demostrado irregularidad laboral, desinterés y pésima asistencia; ausentismo en horas laborables y negarse a ser entrevistado por el Departamento de Relaciones Laborales, con la finalidad de aclarar su situación laboral, denota desidia por parte de servidor público y carencia de respeto ante las autoridades de la Facultad de Administración Pública”*

Que, por lo antes expuesto, se

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sanción de destitución impuesta al señor **ORLANDO OMAR OVALLE**, con cédula de identidad personal No. 8-282-22 contenida en la Resolución No. **DGAJ-R-047-2017**, y la resolución del 7 de agosto de 2017, emitida por el Rector de la Universidad de Panamá, por incurrir en faltas graves, contempladas en el Reglamento de Carrera del servidor Público Administrativo.

**SEGUNDO: REMITIR** copia de esta Resolución a la Facultad de Administración Pública y a la Dirección General de Recursos Humanos, luego de su ejecutoria.

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

**FUNDAMENTO DE DERECHO:** Artículos 289 ordinal I) y 290 del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

21. Se **APROBÓ** establecer para los estudiantes nacionales el pago de B/.25.00 y para los estudiantes no nacionales el pago de B/.50.00 por los Servicios de Equiparación de Créditos y Conversión de Índice a nivel de estudios de Postgrado.

### LICENCIAS

22. Se **APROBÓ** la solicitud de **licencia sin sueldo** del señor **Iván Navarro R.**, con cédula de identidad personal N°3-114-225, funcionario de la Vicerrectoría de Extensión, del **7 de julio al 28 de octubre del 2018**, por asuntos personales. Informe DGRH-DIT-66-2108.

23. Se **APROBÓ** la solicitud de **licencia sin sueldo** de la señora **Evelyn M. Caballero de Marulanda**, con cédula de identidad personal N°8-736-2373, funcionaria de la Facultad de Humanidades, del **27 de junio del 2018 al 26 de junio del 2019**, por asuntos personales. Informe DGRH-DIT-68-2108.

24. Se **APROBÓ** la solicitud de **licencia con sueldo** de la señora **Carmen G. Landecho W.**, con cédula de identidad personal N°8-731-1963, funcionaria de la Dirección de Protección Universitaria, del **1º de julio al 20 de agosto del 2018**, para realizar la Práctica Profesional, como opción de trabajo de graduación de la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas, en el Órgano Judicial. Informe DGRH-DIT-69-2108.

25. Se **APROBÓ NO CONCEDER** la **licencia con sueldo** del señor **Carlos Méndez**, con cédula de identidad personal N°4-182-866, funcionario de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, del **27 de agosto del 2018 al 26 de agosto del 2019**, para iniciar el programa de Doctorado en Ciencias Técnicas (2018-2022), en la Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría", en Cuba. Informe DGRH-DIT-70-2108.

26. Se **APROBÓ** la solicitud de **cuarta prórroga de licencia sin sueldo** de la señora **Iraida Graell Checa**, con cédula de identidad personal N°2-156-900, funcionaria de la Dirección General de Asesoría Jurídica, del **1º de julio del 2018 al 30 de junio del 2019**, para prestar servicio en un cargo de libre nombramiento y remoción, específicamente en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Informe DGRH-DIT-71-2108.

27. Se **APROBÓ NO ACOGER** la **recomendación del Informe** DGRH-DIT-65-2108, que recomienda **NO CONCEDER licencia con sueldo** solicitada por la señora **Yariela Zambrano**, con cédula de identidad personal N°8-338-780, funcionaria de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, del 20 de agosto al 30 de noviembre del 2018, para realizar la Práctica Profesional como opción de trabajo de graduación de la Licenciatura en Administración Pública. De igual forma, se **RECOMENDÓ** que la señora **Yariela Zambrano** le presente a la Dirección General de Recursos Humanos los documentos pendientes, a la mayor brevedad posible, para que esta analice nuevamente su solicitud.

### ASUNTOS VARIOS

28. Se **CONCEDIÓ** la **AUTORIZACIÓN** para el **funcionamiento del kiosco y cafetería del Centro Regional Universitario de Bocas del Toro** mientras se formalice el contrato de arrendamiento.