

CONSEJO ADMINISTRATIVO

ACUERDOS

REUNIÓN N° 12-18, CELEBRADA EL 1 DE AGOSTO DE 2018

COMISIÓN DE OBRAS

1. Se **APROBÓ** la corrección del punto 3 de los acuerdos del Consejo Administrativo N°10-18 del 27 de junio de 2018, que dice "Se aprobó el Proyecto de Adecuación y Reparación al Gimnasio Auditorio del Centro Regional Universitario de Bocas del Toro", por: "**Se Aprobó la Construcción del Gimnasio Auditorio para el Centro Regional Universitario de Bocas del Toro, V Etapa, cuyo valor estimado es por B/.949,816.43.**"

CORRESPONDENCIA

2. Se **AUTORIZÓ** al ingeniero **Eldis Barnes**, Decano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, establecer un proceso de negociación con la empresa MECO, S. A., en beneficio de la Institución y que cuente con el aval de la Dirección General de Asesoría Jurídica.
3. Se **APROBÓ** el proyecto de **SILO** de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, para la utilización de diez (10) hectáreas de maíz para ensilaje, ubicado en el CEIACHI.
4. Se **APROBÓ** el nuevo Manual del Logotipo del Centro de Atención Integral de la Primera Infancia (CAPI).

CORTESÍA DE SALA

5. Se **ACORDÓ** que antes de someter el proyecto de Resolución que resuelve el Recurso de Apelación interpuesto por la licenciada **Marianela De Los Ríos** de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, se dé una ampliación de la investigación por la Comisión de Personal y que el Presidente de la Comisión de Personal sustente la decisión.
6. Se **APROBÓ** acoger el Proyecto de Resolución N° 8-18 SGP, considerado por la Dirección General de Asesoría Jurídica, que resuelve el Recurso de Apelación presentado por el **Lcdo. Gustavo Villalaz**, en representación de la funcionaria **Elizabeth Martínez**, que a la letra señala:

RESOLUCIÓN N° 8-18 SGP

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

CONSIDERANDO:

Que, mediante memorial presentado por el licenciado Gustavo Villalaz, recibido en la Rectoría de la Universidad de Panamá, el día 27 de junio de 2018, se presentó Recurso de Apelación en contra de la Resolución No. DGAJ-078-2018, de fecha 13 de junio de 2018, mediante la cual el Rector de la Universidad de Panamá, **EDUARDO FLORES CASTRO**, ordena **CONFIRMAR** la decisión de **DESTITUIR** a la funcionaria **ELIZABETH MARTINEZ**, con cédula de identidad personal No.8-236-2033, contenida en la Resolución, DGAJ-034-2018 fundamentada en el incumplimiento del artículo 289, ordinal I, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

a) Competencia del Consejo Administrativo:

El artículo 294, acápite b, b.1. del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, otorga al Consejo Administrativo la facultad de resolver el

recurso de apelación, de las sanciones impuestas por el Rector, dentro del proceso disciplinario, por lo cual se considera al Consejo Administrativo competente para resolver el Recurso presentado a través de su apoderado judicial, por la funcionaria ELIZABETH MARTINEZ, el cual fue debidamente notificado el día 20 de junio de 2018 y presentado en término de acuerdo a las constancias procesales que militan en el expediente.

b) Antecedentes de la presente encuesta disciplinaria:

El proceso disciplinario seguido a la funcionaria ELIZABETH MARTINEZ, tiene su génesis en la denuncia presentada ante la Secretaria Administrativa de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, licenciada Judith Lore, por la supuesta comisión de faltas al Reglamento de Carrera Administrativa, que según lo enunciado por la estudiante, ANGELICA RUFFERMAN correspondía a la agilización de los trámites de inclusión de varias asignaturas, cuyo costo en principio de acuerdo a lo solicitado por la funcionaria MELISSA GOMEZ, quien le participo de acuerdo a su declaración inicial a la estudiante que quien podría resolverle su problema era la señora ELIZABETH MARTINEZ, a través de un conocido en la Secretaria General, de nombre JUAN CARLOS EPIFANIO, para lo cual era necesario el pago de la suma de MIL BALBOAS CON 00/100 (B/.1,000.00) lo cual no solamente constituye una falta al Reglamento de Carrera Administrativa, tal acción acarrea la existencia y posible comisión de un delito (contemplado en el artículo 345 del Código Penal).

De igual manera las acciones cometidas por la funcionaria están establecidas en el artículo 289, acápite I del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo, ya que su conducta afecta directamente la imagen de la Universidad de Panamá y el proceso de enseñanza aprendizaje, convirtiéndose en una falta grave, ya que al comunicarle las sumas de dinero que estaba fijadas en los tramites por ellos realizados a cambio de por realizar su trabajo o de lo contrario no darle trámite a lo solicitado por la estudiante es una falta grave, que empaña directamente a nuestra institución.

Una vez denunciadas las funcionarias fueron dirigidas al despacho de la autoridad administrativa de la Facultad quien solicitó a cada una de las partes describiera los hechos acontecidos en el caso de la estudiante Angélica Rufferman, aceptando su culpabilidad y describiendo lo que a todas luces pareciera ser un modo habitual en su actuar, que no solamente incluye a funcionarios de la Facultad, sino realiza serios señalamientos sin que la secretaria administrativa lo pida, contra un funcionario de Secretaria General, donde en principio aceptaron actuar en componenda y fijar las tasas por cobrar a los estudiantes, para la agilización de los trámites, posibles cambios de calificaciones, siendo esto una conducta reprochable, propia de una organización criminal.

Una vez enviado el expediente disciplinario y luego de verificar que se realizaran los trámites resguardando las garantías y el debido proceso, la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá de manera unánime con la debida representación de la Asociación de Servidores públicos de la Universidad de Panamá, con posterioridad a la audiencia donde asistieron los intervinientes e interesados, recomendó a través de la Nota C.P. No. 009-2018:

“La actuación ejecutada por las funcionarias Melissa Gómez y Elizabeth Martínez de Sánchez de cobrar por los servicios prestados y fijar un precio económico para cada tramite es una prohibición que expresamente señala el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, pero además constituye un delito tipificado en nuestro ordenamiento penal, en su Título X, delitos contra la Administración Pública, en su modalidad de Corrupción de Servidores Públicos”.

Es importante establecer que el articulo aplicable a la recurrente es el articulo 289 literal I, debido a que la falta cometida se encuentra tipificada en el Código Penal como un delito lo que compromete a la Institución de manera directa, ya que la función principal de la Universidad de Panamá es garantizar la educación superior y el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo la labor de la funcionaria parte del mismo.

A. EN CUANTO A LA SUSTENTACION DEL RECURSO DE APELACION:

El recurso de apelación sustentado es la transcripción de los elementos propuestos en el recurso de apelación en los cuales se establece que la funcionaria tiene 17 años de labor en la Universidad de Panamá, que sufre una serie de enfermedades degenerativas y crónicas que producen su incapacidad laboral, los cuales son Hipertensión arterial crónica, cardiomegalia secundaria, espina bífida, litiasis vesicular, quistes renales bilateral, esteatosis hepática con crecimiento hepático, todo contenido en una certificación proferida por la Clínica Universitaria de salud, firmada por la doctora Zenaida Ronner, doctora en medicina general y una certificación de atención psiquiátrica proferida por el sistema único de referencia del Ministerio de salud, firmada por la doctora Salinas, médico general no psiquiatra.

De lo anterior queda claro que los documentos aportados por la recurrente no constituyen una prueba fehaciente del padecimiento que le aqueja, toda vez que los mismos deben ser tratados por médicos especialistas a través de una serie de exámenes que no constan en el expediente.

Por otra parte, es importante establecer en cuanto al procedimiento del despido de aquellos funcionarios que sufren de enfermedades degenerativas crónicas involutivas, el artículo 4 de la Ley 59 de 8 de diciembre de 2005, que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y /o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, que dice:

“Artículo 4: Los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en esta Ley, solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo, por causa justificada y previa autorización judicial de los juzgados seccionales de trabajo o, tratándose de funcionarios adscritos a la carrera administrativa, le corresponderá a la Junta de Apelación y Conciliación de carrera Administrativa, invocando para ello alguna causa justa prevista en la Ley, de acuerdo a los procedimientos correspondientes.

Aquellos servidores públicos que no se encuentren bajo la protección de la carrera administrativa, solicitaran su reintegro a través de la vía ordinaria. **Los servidores públicos incorporados a los regímenes especiales harán su solicitud de conformidad con la Legislación especial vigente.”**

De lo anterior queda claro que al ser la funcionaria regida por la normativa especial que ampara a los funcionarios administrativos de la Universidad de Panamá, el procedimiento a realizar fue el correcto.

Sobre este particular, es importante aclarar que la misma Ley invocada establece en su artículo 5, que

“Artículo 5: La certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y /o degenerativas, que produzcan discapacidad laboral, será expedida por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin”.

Que en el caso que nos ocupa debe ser la oficina de bienestar social de la Universidad de Panamá, el ente encargado de emitir la certificación sobre la condición física de la funcionaria y para verificar que a la misma pueda aplicársele los beneficios de la Ley 59 de 2005.

B. EN CUANTO A LA APLICACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA, Y AL MODELO DE REGLAMENTO INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO QUE SOLICITA EL RECURRENTE SEA APLICADO A SU REPRESENTADA:

De más está decir que la Universidad de Panamá es autónoma y tiene normas preestablecidas para la ejecución de los procesos disciplinarios los cuales están contenidos en el Reglamento de carrera del servidor Público administrativo de la Universidad de Panamá.

Sobre este particular, es importante dejar claro que, así como el artículo 283, establece la progresividad de las sanciones, no es menos cierto que el artículo 290, del Reglamento de carrera del servidor público administrativo permite a la autoridad, prescindir del orden establecido debido a la gravedad de la falta.

Cito:

“Artículo 290: las sanciones deberán aplicarse de manera progresiva en el orden establecido en este Reglamento. Sin embargo, por la gravedad de las mismas se podrá prescindir de dicho orden.”

La acción realizada, por la funcionaria no solamente ha causado un daño al interponerse en la función principal de la Universidad que no es otra cosa que garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje, lo actuado por la funcionaria no solamente tuvo repercusiones a lo interno de la Institución, por este caso existieron publicaciones en contra de la Universidad por la comisión de posibles actos de corrupción que afectan su imagen ya deteriorada lo que es una falta grave.

C. EN CUANTO A LO SEÑALADO SOBRE LO ACTUADO POR LA FACULTAD:

Las facultades pueden tomar medidas disciplinaria previas dentro de la unidad con el fin de garantizar la investigación que realiza la comisión de personal, en este caso la funcionaria Sánchez a su puño y letra y no como lo establece el recurrente admitió haber cometido una falta, señalo que existían otros casos, señalo a un funcionario de Secretaria General que era la persona encargada de hacer los cobros y las tasas y apporto voluntariamente el material para continuar con la investigación.

Que, la Comisión de Personal, mediante nota C.P. N°.009-2018, del 05 de abril, de 2018, recomienda al señor Rector la sanción disciplinaria de destitución de la funcionaria Melissa Gómez con cédula de identidad personal No. 1-711-2209 y Elizabeth Martínez de Sánchez, con cédula de identidad personal no. 8-225-2753, ambas adscritas a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, en base al artículo 289, ordinal I, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

D. CONSIDERACIONES DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO:

El Consejo Administrativo, como ente colegiado para decidir el Recurso de Apelación presentado, al verificar las constancias procesales ya motivadas en cada acápite anterior, considera que no existe violación del debido proceso y que por el contrario se han resguardado las garantías fundamentales de la colaboradora Gómez.

Debido a lo anterior es importante señalar, que los hechos endilgados a la funcionaria además de una falta grave, están tipificados en el Código penal y constituyen un delito, esta superioridad no puede desconocer este hecho y considerar sus actos graves y que los mismos empañan la imagen de la Universidad situación que no puede ser permitida, el incumplimiento de sus deberes como funcionaria al realizar actos que son considerados delitos y que afectan de manera directa a nuestra institución no pueden ser permitidos.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sanción de destitución impuesta a la funcionaria a la señora **ELIZABETH MARTINEZ**, con cédula de No. 8-236-2033, por incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento, de conformidad al artículo 289, literal I, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

SEGUNDO: REMITIR copia de esta Resolución a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas 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 289, literal I, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

7. Se **APROBÓ** acoger el **Proyecto de Resolución N° 9-18 SGP**, considerado por la Dirección General de Asesoría Jurídica, que resuelve el Recurso de Apelación presentado por la señora **Melissa Gómez**, que a letra señala:

RESOLUCIÓN N° 9-18 SGP

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

CONSIDERANDO:

Que, mediante memorial, recibido en la Secretaría General de la Universidad de Panamá, el día 27 de junio de 2018, la señora **MELISSA GOMEZ**, con cédula de identidad personal No. 1-777-2209, presentó Recurso de Apelación en contra de la Resolución No. DGAJ-083-2018, de fecha 13 de junio de 2018, mediante la cual el Rector de la Universidad de Panamá, **EDUARDO FLORES CASTRO**, ordena **CONFIRMAR** la decisión de **DESTITUIR** a la funcionaria **MELISSA GOMEZ**, con cédula de identidad personal N° N°1-777-2209, contenida en la Resolución, DGAJ-035-2018 fundamentada en el incumplimiento del artículo 289, ordinal I, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

a) Competencia del Consejo Administrativo:

El artículo 294, acápite b, b.1. del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, otorga al Consejo Administrativo la facultad de resolver el recurso de apelación, de las sanciones impuestas por el Rector, dentro del proceso disciplinario, por lo cual se considera al Consejo Administrativo competente para resolver el Recurso presentado por la funcionaria Melissa Gómez, el cual fue debidamente notificado el día 20 de junio de 2018 y presentado en término de acuerdo a las constancias procesales que militan en el expediente.

b) Antecedentes de la presente encuesta disciplinaria:

El proceso disciplinario seguido a la funcionaria MELISSA GOMEZ, tiene su génesis en la denuncia presentada ante la Secretaría Administrativa de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, licenciada Judith Lore, por la supuesta comisión de faltas al Reglamento de Carrera Administrativa, que según lo enunciado por la estudiante, ANGELICA RUFFERMAN correspondía a la agilización de los trámites de inclusión de varias asignaturas, cuyo costo en principio de acuerdo a lo solicitado por la funcionaria a la estudiante en su declaración es la suma de MIL BALBOAS CON 00/100 (B/. 1,000.00) lo cual no solamente constituye una falta al Reglamento de Carrera Administrativa, tal acción acarrea la existencia y posible comisión de un delito (contemplado en el artículo 345 del Código Penal).

De igual manera las acciones cometidas por la funcionaria están establecidas en el artículo 289, acápite I del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo, ya que su conducta afecta directamente la imagen de la Universidad de Panamá y el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que al solicitar el pago de sumas de dinero por realizar su trabajo o de lo contrario no darle trámite a lo solicitado por la estudiante es una falta grave, que empaña directamente a nuestra institución.

Una vez denunciadas las funcionarias fueron dirigidas al despacho de la autoridad administrativa de la Facultad quien solicitó a cada una de las partes describiera los hechos acontecidos en el caso de la estudiante Angélica Rufferman, aceptando su culpabilidad y describiendo lo que a todas luces pareciera ser un modo habitual en su actuar, que no solamente incluye a funcionarios de la Facultad, sino realizan serios señalamientos contra un funcionario de Secretaría General, donde en principio aceptaron actuar en componenda y fijar las tasas por cobrar a los estudiantes, para la agilización de los trámites, posibles cambios de calificaciones, siendo esto una conducta reprochable, propia de una organización criminal.

Una vez enviado el expediente disciplinario y luego de verificar que se realizaran los trámites resguardando las garantías y el debido proceso, la Comisión de Personal de la Universidad de Panamá de manera unánime con la debida representación de la Asociación de Servidores públicos de la Universidad de Panamá, con posterioridad a la audiencia donde asistieron los intervinientes e interesados, recomendó a través de la Nota C.P. N° 009-2018:

“La actuación ejecutada por las funcionarias Melissa Gómez y Elizabeth Martínez de Sánchez de cobrar por los servicios prestados y fijar un precio económico para cada trámite es una prohibición que expresamente señala el Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá, pero además constituye un delito tipificado en nuestro ordenamiento penal, en su Título X, delitos contra la Administración Pública, en su modalidad de Corrupción de Servidores Públicos”.

Es importante establecer que el artículo aplicable a la recurrente es el artículo 289 literal I, debido a que la falta cometida por las mismas se encuentra tipificada en el Código Penal como un delito lo que compromete a la Institución de manera directa, ya que la función principal de la Universidad de Panamá es garantizar la educación superior y el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo la función de la funcionaria parte del mismo.

En cuanto a lo solicitado por la recurrente

La recurrente ejerció su derecho a la alzada, en término oportuno y fundamentó el mismo en principio a una serie de antecedentes contradictorios con su declaración inicial y estableció que no existen elementos probatorios suficientes de convicción para proceder con el proceso disciplinario.

Su fundamentación y sustentación se basó en las siguientes situaciones:

A. EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE NULIDAD DEL ACTO POR VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO:

La funcionaria Gómez hace referencia a la posible violación del debido proceso por lo que presenta excepción de nulidad del acto administrativo por violación del debido proceso, por el posible incumplimiento de los principios de presunción de inocencia, imparcialidad, contradictorio, duda razonable ante la existencia de elementos probatorios suficientes y de la normas más favorable, sin menoscabo del debido proceso legal, del derecho a la defensa, pues según esta, se ha ordenado su destitución en “los decires “ de la denunciante RUFFERMAN.

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 queda claro que lo expuesto en la excepción al debido proceso establecida por la recurrente no constituye un vicio de nulidad absoluta, ya que nos encontramos ante un proceso disciplinario en el cual las partes presentan los medios probatorios para garantizar su responsabilidad o no en los hechos señalados, en estos casos la carga de la prueba corresponde al quejoso, en este caso a la estudiante RUFFERMAN que aun de acuerdo al artículo 291 del Reglamento de Carrera Administrativa, no forma parte del proceso. Sin embargo, de la simple lectura del dossier queda claro que la funcionaria aceptó su responsabilidad en la comisión de una falta y con posterioridad niega los hechos

que ella misma señaló, realiza señalamientos en contra de la autoridad administrativa de la facultad, sin aportar ninguna prueba que desestime por lo que se le están aplicando las sanciones administrativas, por lo que en el caso de la excepción de nulidad por la violación del debido proceso lo procedente es rechazar por improcedente la excepción presentada, debido a que existen pruebas suficientes que vinculen a la funcionaria con la acción cometida y porque en ningún momento se ha dejado de garantizar el resguardo de sus derechos.

B. EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE FALSEDAD EN LA ATRIBUCIÓN DE LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS:

La recurrente ha señalado que fue coaccionada por su superior para realizar la declaración de aceptación de los hechos señalados, por lo cual presenta excepción de falsedad en la atribución de las faltas administrativas, sin embargo, no presenta ningún elemento de convicción más allá de su propia declaración con la cual contradice su declaración inicial.

Es importante señalar que dentro de la audiencia de Comisión de Personal, se le brindó la oportunidad a la licenciada Lore de ser entrevistada, y dentro de su interrogatorio la misma señaló, que solicitó a ambas funcionarias por separado que realizaran los descargos correspondientes, que en ningún momento fueron coaccionadas y mucho menos forzadas a entregar su celular, por el contrario ambas tuvieron disposición en contar lo sucedido y entregar las pruebas de sus acciones, incluso ambas señalaron a un tercero que era quien al final realizaría la inclusión solicitada una vez se efectuaran los pagos realizados.

En ningún momento dentro del proceso disciplinario se ha señalado algo distinto o atribuido faltas a la funcionaria, más allá de las aceptadas en principio y luego negadas, lo que obviamente se convierte en un indicio desfavorable y deja mucho que desear de la responsabilidad y seriedad de la colaboradora.

Debido a esto esta superioridad considera que la excepción de falsedad en la atribución de faltas administrativas, no constituye un vicio de nulidad, sumado al hecho que la recomendación de la Comisión de Personal en Pleno en este caso, es el resultado de la evaluación de los elementos presentados y por lo cual debe **NEGARSE LA EXCEPCION PRESENTADA**, debido a que no existe falsedad en la atribución de faltas administrativas, y existen suficientes elementos para atribuirle las acciones señaladas a la funcionaria.

C. EN CUANTO A LA EXCEPCION DEL ACTO POR INFRACCION DEL ORDENAMIENTO JURIDICO:

La funcionaria en su excepción de nulidad del acto administrativo por infracción del ordenamiento jurídico, señala que el artículo 283, establece la manera en la cual deben aplicarse las sanciones disciplinarias, por lo que la misma considera que la Comisión de disciplina no siguió el debido proceso, al realizar la recomendación al señor Rector de **DESTITUCION** en base a lo señalado en el artículo 289, literal I, debido a que considera que debió aplicársele una sanción distinta al considerar que no existen elementos probatorios suficientes para esta sanción y que la aplicación de cualquiera de estas debe hacerse de manera progresiva por lo que existe según ella una violación a la normativa universitaria.

Sobre este particular, es importante dejar claro que, así como el artículo 283, establece la progresividad de las sanciones, no es menos cierto que el artículo 290, del Reglamento de carrera del servidor público administrativo permite a la autoridad, prescindir del orden establecido debido a la gravedad de la falta.

Cito:

“Artículo 290: las sanciones deberán aplicarse de manera progresiva en el orden establecido en este Reglamento. **Sin embargo, por la gravedad de las mismas se podrá prescindir de dicho orden.**”

La acción realizada, por la funcionaria no solamente ha causado un daño al interponerse en la función principal de la Universidad que no es otra cosa que garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje, lo actuado por la funcionaria no solamente tuvo repercusiones a lo interno de la Institución, por este caso existieron publicaciones en contra de la Universidad por la comisión de posibles actos de corrupción que afectan su imagen ya deteriorada lo

que es una falta grave, por lo que lo procedente es **DECLARAR NO PROBADA LA EXCEPCION DEL ACTO POR INFRACCION DEL ORDENAMIENTO JURIDICO.**

D. CONSIDERACIONES DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO:

El Consejo Administrativo, como ente colegiado para decidir el Recurso de Apelación presentado, al verificar las constancias procesales ya motivadas en cada acápite anterior, considera que no existe violación del debido proceso y que por el contrario se ha resguardado las garantías fundamentales de la colaboradora Gómez.

Debido a lo anterior es importante señalar, que los hechos endilgados a la funcionaria además de una falta grave, están tipificados en el Código penal y constituyen un delito, esta superioridad no puede desconocer este hecho y considerar sus actos graves y que los mismos empañan la imagen de la Universidad situación que no puede ser permitida, el incumplimiento de sus deberes como funcionaria al realizar actos que son considerados delitos y que afectan de manera directa a nuestra institución no pueden ser permitidos.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sanción de destitución impuesta a la funcionaria a la señora **MELISSA GÓMEZ**, con cédula de N° 1-777-2209, por incurrir en cualquier otra falta grave no contemplada específicamente en este Reglamento, de conformidad al artículo 289, literal I, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

SEGUNDO: REMITIR copia de esta Resolución a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas 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 289, literal I, del Reglamento de Carrera del Servidor Público Administrativo de la Universidad de Panamá.

8. Se **APROBÓ** acoger el Proyecto de Resolución N° 17-18 SGP, considerado por la Dirección General de Asesoría Jurídica, que resuelve el Recurso de Apelación presentado por la **Lcda. Vianney Atencio Broce**, en representación de la funcionaria **Daysi Valoy de Von Chong**, que a la letra señala:

RESOLUCIÓN N° 17-18 SGP

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

CONSIDERANDO:

1. Que, la licenciada **DAYSI VALOY DE VON CHONG**, con cédula de identidad personal N° 2-101-807, por conducto de su apoderada judicial licenciada **VIANNEY ATENCIO BROCE**, solicitó al Rector de la Universidad de Panamá, el pago de *“las sumas de dinero dejadas de percibir hasta el 31 de octubre de 2017, más lo dejado de pagar hasta la fecha en que se realice el pago, en concepto de salarios según el Escalafón de Enfermería, establecido en la Ley 1 de 1954 y el Decreto de Gabinete 87 de 1972, así como en las Resoluciones Administrativas emitidas por el Ministerio de Salud y la Caja de Seguro Social, y en los Acuerdos que han establecido incrementos en la escala salarial para todos los profesionales de la Carrera de Enfermería que laboren en las dependencias del Estado, instituciones autónomas, semiautónomas, municipales y cualquier organismo oficial descentralizado”*.
2. Que, lo solicitado fue resuelto mediante Resolución N° DGAJ-036-2018, de 19 de abril, de 2018, proferida por el Rector de la Universidad de Panamá. En esta resolución se decidió denegar la petición presentada por la licenciada **VIANNEY ATENCIO BROCE**, en nombre y representación de la licenciada **DAYSI VALOY DE VON CHONG**.

3. Que, la licenciada **VIANNEY ATENCIO BROCE**, en nombre y representación de la licenciada **DAYSÍ VALOY DE VON CHONG**, interpuso recurso de apelación en contra de la Resolución N° DGAJ-036-2018, de 19 de abril, de 2018.
4. Que, la recurrente sustenta el recurso de apelación en un escrito que se divide en:
 - 4.1. **Hechos fundamentales en que se basa el recurso.** En este apartado, se indica que con base en la Ley N° 1, de 1954 y el Decreto de Gabinete N°87, de 1972, el Ministerio de Salud, la Caja de Seguro Social y la Asociación Nacional de Enfermeras, entre otros gremios, han adoptado acuerdos que establecen incrementos en la escala salarial para las enfermeras, así como bonificaciones, incentivos por evaluación de desempeño satisfactorio y otros beneficios laborales. Se agrega que el Consejo Administrativo ha aplicado, en ocasiones de manera tardía y en otros casos de manera incompleta, el pago de salarios a las enfermeras conforme al escalafón de su profesión. Luego se hace una relación de las categorías de enfermera que ha desempeñado la licenciada **DAYSÍ VALOY DE VON CHONG**, los salarios devengados por categoría y período, así como las diferencias dejadas de pagar.
 - 4.2. **Argumentos jurídicos en que se basa el recurso.** En este apartado, la recurrente alega que la resolución recurrida viola tanto la Ley 1, de 1954, que reglamenta la carrera de Enfermera, como el Decreto de Gabinete N° 87, de 16 de mayo, de 1972, que crea el Escalafón para las Enfermeras y practicantes y Auxiliares de Enfermería. Agrega la recurrente, que la Universidad de Panamá no puede escudarse en la autonomía para no aplicar la Ley 1, de 1954, ni el Decreto de Gabinete N° 87, de 16 de mayo, de 1972. Sumado a lo anterior, la recurrente alega que la Resolución N° DGAJ-036-2018, vulnera el principio de buena fe administrativa. Finaliza la recurrente, que la Universidad de Panamá sí reconoció algunos aumentos con base en el escalafón de enfermeras a la licenciada **DAYSÍ VALOY DE VON CHONG**.
 - 4.3. **Solicitud de la apelante.** La recurrente con base en los hechos y argumentos presentados peticiona lo siguiente: a) Revocar la resolución recurrida y b) Ordenar al pago a favor de la licenciada **DAYSÍ VALOY DE VON CHONG**, de la suma de B/.20,584.43, salvo que resulte una suma superior.
5. Que, a continuación se presentan consideraciones en relación a lo planteado por la recurrente:
 - 5.1. En la Universidad de Panamá laboran funcionarios administrativos de distintas profesiones, alguna de las cuales están reguladas por leyes especiales, con su propio escalafón. Estas escalas salariales -en ciertos casos- cambian por razón del acuerdo en esa materia entre gremios de profesionales y el gobierno central. En el caso específico del gremio de las enfermeras, se ha llegado a acuerdos salariales, en distintos momentos, con la Caja de Seguro Social y el Ministerio de Salud, *verbigratia*: Acuerdo Salarial de 7 de octubre, de 1986; Acuerdo de 7 de septiembre, de 2000, (G.O. N°24,140); Acuerdo de 24 de marzo, de 2006, (G.O. 26087); Acuerdo de Entendimiento de 25 de marzo, de 2009, (G.O. 26405); Acuerdo de 17 de septiembre, de 2015, (G.O. 27921) y Adenda Complementaria de 29 de diciembre, de 2015, a los Acuerdos 2015 entre la Asociación Nacional de Enfermeras y otros gremios con el Ministerio de Salud y la Caja de Seguro Social (G. O. N°27939).
De todos los acuerdos anteriores, la única referencia a la Universidad de Panamá se encuentra en el acuerdo tercero de la Adenda Complementaria de 29 de diciembre, de 2015, que trata sobre la instalación de una mesa interinstitucional, a mediados de enero de 2016, con la participación de los Ministros de Educación y de Salud, el Director de la Caja de Seguro Social, los Rectores de las Universidades del Estado con carreras de salud y el Consejo Técnico de Salud (Director General de Salud), “para determinar conjuntamente con los gremios profesionales, las estrategias a seguir para que la formación técnica y profesional del personal de salud se realice en las universidades exclusivamente”. Este acuerdo nada tiene que ver con la aplicación del escalafón salarial de las enfermeras en las universidades oficiales.
Asimismo, en el acuerdo décimo sexto de la adenda antes mencionada se indica que los acuerdos y adendas de los gremios que suscriben el presente documento,

será aplicado para todos los funcionarios sin importar la institución donde labora, incluyendo las entidades autónomas.

Ahora bien, es de resaltar que no aparece la firma del Rector en ninguno de los referidos acuerdos y adenda complementaria. En tal sentido y como el Rector ostenta la representación legal de la Universidad de Panamá, de acuerdo al artículo 28, de la Ley N° 24, de 2005, la misma no tiene obligación alguna en el cumplimiento de lo acordado o establecido con respecto a la escala salarial de las enfermeras.

En cuanto a que el ámbito de aplicación de la Adenda Complementaria de 29 de diciembre, de 2015, comprende las entidades autónomas y, por ende, a la Universidad de Panamá, se debe tomar en cuenta que no es posible asimilar la autonomía de la Universidad de Panamá, -no solamente por ser de rango constitucional sino por su desarrollo normativo-, con otras instituciones estatales calificadas como autónomas.

En consecuencia, para que los acuerdos y adendas sobre la escala salarial de las enfermeras al servicio del Estado sean parte del ordenamiento jurídico universitario, deben ser aprobados por los órganos de gobierno universitario competentes, en virtud de la autonomía universitaria, tal como se explicará más adelante.

- 5.2. La autonomía de la Universidad de Panamá prevista en el artículo 103, de la Constitución Política dispone que *“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.”*

El texto constitucional transcrito revela tres (3) aspectos, que definen las características de la autonomía que goza la Universidad de Panamá, a saber:

- (i) La fuerza o poder normativo de la autonomía universitaria descansa en la Constitución Política de la República de Panamá. En ese sentido, la autonomía que goza la Universidad de Panamá no deriva de cualquier norma, sino de la norma de normas o de la carta magna, como también se conoce, la cual en el orden jerárquico de las disposiciones que deben ser aplicadas está en la cima o cúspide, de acuerdo al artículo 35, de la Ley N° 38, de 2000, que regula el Procedimiento Administrativo General.
- (ii) El constituyente no se limitó a consagrar la autonomía universitaria, sino que en base a la misma determinó que la Universidad de Panamá –Universidad Oficial de la República- está dotada de: (a) personería jurídica y (b) patrimonio propio y derecho de administrarlo.
- (iii) La autonomía universitaria se manifiesta en los poderes o potestades que emanan de ella que son: organizar sus estudios y designar y separar su personal, en los términos establecidos en la Ley.

Con lo antes expuesto, queda claro que el artículo 103 constitucional, además de establecer que la Universidad de Panamá es autónoma, delimita claramente el contenido de esa autonomía. Ese contenido constituye los elementos esenciales sin los cuales la autonomía es ineficaz. En otras palabras, el constituyente estableció los componentes necesarios para que la autonomía universitaria sea efectiva, a saber:

- (i) **Personería jurídica:** Al reconocer a la Universidad de Panamá personería jurídica, el constituyente acepta que esta es una persona jurídica con capacidad plena para ser titular de derechos y para ejercer esos derechos -capacidad jurídica y capacidad de obrar-, así como con capacidad para contraer obligaciones. De lo anterior deriva que la capacidad contractual de la Universidad de Panamá se sustenta en la Constitución Política.
- (ii) **Patrimonio propio y derecho de administrarlo:** Otro elemento sin el cual no se concibe una real autonomía universitaria es la titularidad de un patrimonio. Es por ello, que el constituyente estableció que la Universidad de Panamá tiene patrimonio propio. Lo anterior está complementado con la capacidad jurídica de la Universidad de Panamá de administrar, sin subordinación ni interferencias externas, el conjunto de bienes, derechos, valores, haberes y recursos económicos que posee para el cumplimiento de sus fines.

- (iii) **Facultad para organizar sus estudios.** Se atribuye a la Universidad de Panamá, por su autonomía, la potestad para organizar por sí misma, o sea, sin intromisión externa, todo lo concerniente a la organización de sus estudios – creación, organización y desarrollo-. En otras palabras, la Universidad de Panamá para el cumplimiento de sus fines tiene una total independencia para regular su ámbito académico. Lo anterior lo ejerce a través de la autorregulación de todos los aspectos relacionados a la enseñanza. Siendo así, no es dable que se permita a fuerzas, poderes o agentes no universitarios a inmiscuirse en la organización de los estudios que es facultad exclusiva de la propia Universidad.
- (iv) **Facultad para designar y separar del personal universitario, en la forma que determine la Ley.** Otro poder que tiene la Universidad de Panamá, en virtud de su autonomía, es el de regular la relación laboral con su personal. Es decir, que en materia de la administración de sus recursos humanos – personal docente y administrativo- el constituyente determinó la independencia de la Universidad de Panamá, sujeto al desarrollo que en esa materia hiciera el legislador.

Del contenido de la autonomía universitaria –elementos o componentes que la integran-, se infiere que el constituyente estableció una identidad clara y precisa de la misma, la cual sirve como marco para el desarrollo que en esa materia se ha deferido en el legislador.

El desarrollo legal de la autonomía de la Universidad de Panamá está contenida en su ley orgánica N° 24, de 14 de julio, de 2005.

En la ley antes mencionada, el legislador siguiendo lo dispuesto en el artículo 103 constitucional, reafirma que la Universidad de Panamá por su condición de universidad oficial de la República posee un régimen de autonomía consagrada en la ley suprema -Constitución Política-, con personería jurídica y patrimonio propio (artículo 1).

Esa misma ley, en su artículo 3, desarrolla el diseño constitucional de la autonomía universitaria así: *“La autonomía garantiza a la Universidad de Panamá la libertad de cátedra, su gestión académica, administrativa, financiera, económica y patrimonial; la inviolabilidad de sus predios; su autorreglamentación, el manejo de los recursos presupuestarios, los fondos propios de autogestión y el derecho de autogobernarse. La Universidad tiene facultad para organizar sus estudios, así como para designar y separar a su personal en la forma que se indique en esta Ley y en el Estatuto Universitario.”*

El texto legal anterior desarrolla el contenido de la autonomía de acuerdo a los parámetros que al respecto impuso el constituyente. Así vemos que se habla de libertad de cátedra –derecho del personal académico de imprimir sus particulares enfoques interpretativos y estrategias didácticas, con respeto al rigor científico- (art. 36 de Ley 24, de 2005)-; de auto gestión en el ámbito académico, así como en el ámbito administrativo, financiero, económico y patrimonial; de la prohibición de entrar sin autorización a predios universitarios; de la autorregulación – capacidad de hacer normas por sí misma-; de la autoadministración de sus recursos presupuestarios y fondos propios de autogestión; del derecho de autogobierno –capacidad de tener su propio régimen de gobierno- y de la facultad para organizar el contenido de los servicios académicos, así como la relación laboral con su personal, de conformidad con la Ley 24, de 2005 y el Estatuto Universitario.

Por otro lado, en la Ley N° 24, de 2005, el legislador desarrolla el alcance de la autonomía académica (art. 35), de la autonomía administrativa (art. 48) y de la autonomía económica (arts. 56 y ss.).

Asimismo, la ley en mención dispone, en su artículo 19, 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. Esta misma disposición expresa, en su numeral 1, que el Consejo Administrativo tiene la función de establecer las políticas, estrategias y programas para una eficiente y eficaz administración de los recursos humanos.

De lo antes señalado, no queda duda, de la competencia que tiene el Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá, para regular o normar todos los aspectos relacionados con la administración de sus recursos humanos, entre los cuales está el régimen salarial de sus empleados.

- 5.3. Luego de varios años de estudios y opiniones, el caso de los profesionales de la salud que laboran en la Clínica Universitaria fue considerado por el Consejo Administrativo y a continuación se detallan las decisiones adoptadas:
- (i) En Reunión N°18-01, celebrada el 18 de diciembre, de 2001, aprobó lo siguiente:
 - “7. Con relación al análisis jurídico de la situación laboral de los médicos, odontólogos y enfermeras que laboran en las Clínicas Universitarias de la Universidad de Panamá a tiempo completo se ACORDÓ que los mismos tendrán derecho a estabilidad laboral y remuneración mediante el escalafón”.
 - (ii) En Reunión N°2-05, celebrada el 2 de marzo, de 2005, aprobó la Resolución N°4-05 SGP, mediante la cual se decidió lo siguiente:
 - 1. Reconocer mediante resolución la categoría que le corresponde a cada funcionario a partir de enero de 2005.
 - 2. Reconocer el derecho al pago según la Ley y escalafón vigente de cada profesional a partir del 2005.
 - 3. Para los efectos de lo señalado en los puntos 1 y 2 de este Resuelto, la Dirección de Personal confeccionará las correspondientes Resoluciones donde quede consignada la categoría de cada funcionario, así como la deuda pendiente, desde enero de 2005.
 - (iii) El 9 de mayo, de 2007, el Consejo Administrativo N°9-07, aprobó la Resolución N°18-07, en la cual se decidió lo siguiente:
 - 1. Establecer que las leyes que regulan las distintas profesiones y sus escalafones respectivas no son aplicables a los profesionales que ejercen cargos que forman parte del Régimen de la Carrera Académica y Administrativa.
 - (iv) El 7 de septiembre, de 2016, el Consejo Administrativo en Reunión N° 16-16, aprobó lo que a continuación se transcribe:
 - “12. Se APROBÓ que la Universidad de Panamá se acoge a la nueva escala salarial para médicos, odontólogos y enfermeras adoptada según acuerdo entre el Ministerio de Salud, la Caja del Seguro Social y los gremios profesionales de la salud. Los médicos, odontólogos y enfermeras que laboran en la Universidad de Panamá a tiempo completo, se beneficiarán de lo dispuesto en la nueva escala salarial. **El ajuste salarial se realizará en tres partes, la primera durante el 2016 y las dos restantes en los años 2017 y 2018. El primer pago correspondiente al presente año se hará tomando como fecha inicial, la aprobación del presente acuerdo. El pago de ese año se hará siempre y cuando haya disponibilidad financiera para poder asumirlo.**” (la negrilla es nuestro).
 - (v) El 5 de julio, de 2017, el Consejo Administrativo en Reunión N°13-17, aprobó la Resolución N°9-17 SGP, cuya parte Resuelve expresa:
 - “PRIMERO: Ajustar gradualmente los salarios de los funcionarios de la salud de la clínica universitaria, específicamente a los médicos y enfermeras de la misma, de manera que sus emolumentos (salario) se aproximen a los salarios externos de estos profesionales. Tal medida estará sujeta a las posibilidades financieras de la institución.
 - SEGUNDO: Derogar el Acuerdo N°16-16, del 7 de septiembre de 2016, en todas sus partes.”
- 5.4. El historial salarial de la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG** según su expediente es el siguiente:
- (i) Inició labores el 15 de octubre, de 2007, fecha en que tomó posesión del cargo, como Enfermera III con salario de B/.737.00 en la Clínica Universitaria (Acción de Personal Formulario N°: 4 Resolución N°: 2007-2560 Fecha: 08-10-2007).
 - (ii) Luego presentó solicitudes en cuanto a su estabilidad en el cargo y remuneración conforme al escalafón de su profesión, mediante sendas notas a saber:
 - 1. Nota de 18 de diciembre, de 2009, dirigida al Rector de la Universidad de Panamá;
 - 2. Nota de 14 de octubre, de 2010, dirigida al Rector de la Universidad de Panamá;
 - 3. Nota de 2 de octubre, de 2012, dirigida al Vicerrector Administrativo;

4. Nota de 15 de mayo, de 2013, dirigida al Rector de la Universidad de Panamá;
- (iii) **En relación a lo solicitado en las notas antes mencionadas, se expidió Acción de Personal Formulario No.:630 Resolución No.:2013-9856 Fecha: 27-08-2013, por la cual se hace corrección de salario a B/.780.00 del 15 de octubre, de 2007, al 13 de junio, de 2010, para pagar diferencia de salario.**
- (iv) **Se le otorgó la condición de funcionaria permanente a partir del 14 de junio, de 2010, como Enfermera VIII (sic), con salario de B/. 955.00 en la Clínica Universitaria (Acción de Personal Formulario No.:924 Resolución No.: 2010-3704 Fecha: 04-06-2010).**
- (v) En nota s/n de 31 de enero, de 2013, solicita a la Directora de Recursos Humanos, el cambio a etapa V con salario de B/.1,040.00, que empieza a regir desde el 1 de febrero, de 2013. Al respecto, se concedió ajuste salarial a B/.1,040.00, a partir del 14 de junio, de 2013, por cambio de categoría IV a categoría V (Acción de Personal Formulario No.: 610 Resolución No.: 2013-0821 Fecha: 07-03-2013).
- (vi) Se le otorgó bonificación de la siguiente manera:
1. Por B/.225.00 a partir de 1/1/ 2009 a 31/12/2009 (Acción de Personal Formulario No.: 81 Resolución No.: 2013-PVIP-81 Fecha: 05-12-2013)
 2. Por B/.250.00 a partir de 1/1/ 2010 a 31/12/2010 (Acción de Personal Formulario No.: 82 Resolución No.: 2013-PVIP-82 Fecha: 05-12-2013)
 3. Por B/.250.00 a partir de 1/1/ 2011 a 31/12/2011 (Acción de Personal Formulario No.: 83 Resolución No.: 2013-PVIP-83 Fecha: 05-12-2013)
 4. Por B/.350.00 a partir de 1/1/ 2012 a 31/12/2012 (Acción de Personal Formulario No.: 84 Resolución No.: 2013-PVIP-84 Fecha: 15-12-2013)
- (vii) En nota de 10 de marzo, de 2015, solicitó al Vicerrector Administrativo que se le aplicara la Resolución Administrativa No. 366 de 6 de mayo, de 2015 y el pago de bonificación anual de 2013 y 2014. Al respecto, el 29 de mayo, de 2015, el Consejo Administrativo en Reunión Extraordinaria N° 5-15, aprobó el pago de bonificación anual de 2013 y de 2014.
 De acuerdo a información suministrada por la Dirección de Finanzas a la licenciada **VON CHONG**, se hizo efectivo el pago de bonificación anual de 2013 y de 2014, a través de los cheques N° 164265 y 191266, ambos por la suma B/.350.00.
- (viii) En nota s/n de 18 de febrero, de 2016, solicita a la Vicerrectora Administrativa Encargada, el cambio de etapa V a etapa VI, a partir de la primera quincena del mes de junio, de 2016. Además, solicita el pago de ajustes salariales adeudados con base en el "Acuerdo Administrativo N° 366 -debe ser Resolución Administrativa N° 366 de 6 de mayo, de 2013-, así como incremento salarial anunciado por el Presidente de la República.
- (ix) **Se le concede ajuste salarial a B/.1,125.00, a partir del 14 de junio, de 2016, por cambio de categoría V a categoría VI (Acción de Personal Formulario No.: 417 Resolución No.: 2016-5707 Fecha: 30-08-2016)**
- (x) Se expidió Acción de Personal Formulario No.: 608 Resolución No.: 2017-6125 Fecha: 25-07-2017, sobre ajuste salarial de B/. 1,375.00, a partir del 1 agosto, de 2017. El monto de este ajuste salarial fue corregido a B/. 1,460.00, mediante Acción de Personal Formulario No.: 602 Resolución No.: 2017-6207 Fecha: 02-08-2017.
- (xi) Se expidió Acción de Personal Formulario No.: 606 Resolución No.: 2018-2278 Fecha: 15-06-2018, que otorga ajuste salarial para quedar como salario mensual B/. 1,700.00, a partir del 1 julio, de 2018.
- 5.5. De lo planteado en los cuatro (4) puntos precedentes derivan criterios cardinales, que servirán de fundamento para resolver el presente recurso de apelación. Veamos:
- (i) La Universidad de Panamá está revestida, por su autonomía constitucional, de la facultad o potestad para regular por sí misma, esto es, sin injerencia de agentes externos, la relación laboral con su personal -administración de recursos humanos, que comprende la aprobación de la escala salarial de sus funcionarios, de acuerdo a lo que al respecto establezca el legislador (artículo 103, de la Constitución Política, Ley N° 24, de 2005, Orgánica de la Universidad de Panamá y el Estatuto Universitario).
 - (ii) Los regímenes salariales y sus modificaciones en el sector público, ya sea por disposición legal o por acuerdo con los gremios, no son de aplicación

inmediata y obligatoria en la Universidad de Panamá, en virtud de la autonomía que tiene sobre la regulación en esa materia, salvo que ella misma así lo disponga a través de la autoridad universitaria competente –Consejo Administrativo- y de acuerdo al procedimiento pertinente.

- (iii) A las enfermeras que laboran en la institución, se les aplicará el escalafón de su profesión y sus modificaciones, en la medida en que estas sean aprobadas por el Consejo Administrativo.

- 5.6. Siguiendo el orden de ideas plasmado en el punto anterior, presentamos a continuación un cuadro que describe las modificaciones del escalafón de la profesión de las enfermeras y si las mismas fueron o no aprobadas por el Consejo Administrativo, a fin de determinar la viabilidad legal para ser aplicadas.

Acuerdo o Resolución Salarial que modifica el Escalafón de las enfermeras	Aprobación por el Consejo Administrativo
Acuerdo de 24 de marzo, de 2006. G.O.26087, de 21 de julio, de 2008.	No ha sido aprobado
Acuerdo de Entendimiento de 25 de marzo, de 2009. G.O. 26405 de 12 de noviembre, de 2009.	No ha sido aprobado
Resolución Administrativa N° 366 de 6 de mayo, de 2013, proferida por el Ministro de Salud.	No ha sido aprobada
Acuerdo s/n de 17 de septiembre, de 2015. G.O. 27921 de 3 de diciembre, de 2015 y Adenda complementaria de 29 de diciembre, de 2015.G.O. N°27939 de 31 de diciembre de 2015.	El Consejo Administrativo en Reunión N° 16-16, celebrada el 7 de septiembre, de 2016, acogió la nueva escala salarial de las enfermeras. Luego, el mismo Consejo a través de la Resolución N°9-17 SGP de 5 de julio, de 2017, aprobó dejar sin efecto la nueva escala salarial. Esta misma resolución aprobó <i>Ajustar gradualmente los salarios de los funcionarios de la salud de la clínica universitaria, específicamente a los médicos y enfermeras de la misma, de manera que sus emolumentos (salario) se aproximen a los salarios externos de estos profesionales. Tal medida estará sujeta a las posibilidades financieras de la institución.</i>

- 5.7. A continuación y para mayor claridad del salario percibido por la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG**, en contraste con la viabilidad legal de la aplicación de la escala salarial de su profesión, consignamos lo siguiente: (a) salario recibido por el cargo en que fue nombrada, según la acción de personal respectiva; (b) salario correspondiente a la categoría de enfermera según el acuerdo o la resolución salarial de su profesión vigente al momento de expedición de la acción de personal y (c) si el acuerdo o la resolución salarial de su profesión contaba o no con la aprobación del Consejo Administrativo, para su aplicación en la Universidad de Panamá.

- (i) A partir del 15 de octubre, de 2007, recibió B/.737.00 de salario por desempeñar el cargo Enfermera Nivel Básico Etapa III, según Acción de Personal Formulario No.: 4 Resolución No.: 2007-2560 Fecha: 08-10-2007. Según el artículo 2, de la Ley 25, de 1982, cada nivel del escalafón para las enfermeras tendrá 10 etapas de 3 años cada una. Por tanto debía desempeñar el cargo Enfermera Nivel Básico Etapa III hasta el 15 de octubre, de 2010.

El salario correspondiente a la categoría de enfermera antes mencionada es de B/.780.00, según el Acuerdo Salarial de 24 de marzo, de 2006, vigente en

ese momento. No obstante, como dijimos arriba la aplicación de dicho acuerdo no ha sido aprobada por el Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá.

Antes de producirse el cambio de etapa III a IV del nivel básico de enfermera, de acuerdo a la Ley 25, de 1982, entró en vigencia el Acuerdo de Entendimiento Salarial de 25 de marzo, de 2009, cuyo contenido no era de obligatorio cumplimiento por no contar como dijimos previamente con la aprobación del Consejo Administrativo.

En todo caso, se procedió a reconocer la diferencia salarial entre el salario recibido –B/.737.00- por el cargo Enfermera nivel Básico Etapa III, con el salario correspondiente a dicho nivel y etapa de enfermera según el Acuerdo Salarial de 24 de marzo, de 2006, –B/.780.00-, mediante Acción de Personal Formulario No.: 630 Resolución No.: 2013-9856 Fecha: 27-08-2013.

- (ii) A partir del 14 de junio, de 2010, recibió B/. 955.00 de salario por su nombramiento permanente en el cargo Enfermera Nivel Básico Etapa VIII (sic), según Acción de Personal Formulario No.: 924 Resolución No.: 2010-3704 Fecha: 04-06-2010.

Se dio un error en la etapa asignada ya que en lugar de etapa VIII debió ser etapa IV, que es la siguiente a la etapa III en el que estaba nombrada la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG**.

Según el artículo 2, de la Ley 25, de 1982, cada nivel del escalafón para las enfermeras tiene 10 etapas de 3 años cada una. Por tanto debía desempeñar el cargo Enfermera Nivel Básico Etapa IV hasta el 14 de junio, de 2013.

Al cargo Enfermera Nivel Básico Etapa IV, corresponde B/. 955.00 como salario, según el Acuerdo de Entendimiento Salarial de 25 de marzo, de 2009, vigente en ese momento. No obstante, como dijimos arriba la aplicación de dicho acuerdo no ha sido aprobada por el Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá.

En todo caso, a la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG** se pagó el salario correspondiente al cargo Enfermera Nivel Básico Etapa IV según el escalafón de su profesión.

- (iii) A partir del 14 de junio, de 2013, devengó B/.1,040.00 de salario, por cambio de etapa IV a etapa V, según Acción de Personal Formulario No.: 610 Resolución No.: 2013-0821 Fecha: 07-03-2013. En esta acción de personal se continuó con el error en la etapa asignada, ya que aparece “Enfermera VIII”. Sin embargo, aparece como “observación” que el ajuste salarial es por cambio a “categoría V”, que en realidad es etapa V.

Según el artículo 2, de la Ley 25, de 1982, cada nivel del escalafón para las enfermeras tiene 10 etapas de 3 años cada una. Por tanto debía desempeñar el cargo Enfermera Nivel Básico Etapa V hasta el 14 de junio, de 2016.

Al cargo Enfermera Nivel Básico Etapa V, corresponde B/.1,040.00 como salario, según el Acuerdo de Entendimiento Salarial de 25 de marzo, de 2009, vigente en ese momento, No obstante, como dijimos arriba la aplicación de dicho acuerdo no ha sido aprobada por el Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá.

En todo caso, a la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG** se pagó el salario correspondiente al cargo Enfermera Nivel Básico Etapa V según el escalafón de su profesión.

- (iv) A partir del 14 de junio, de 2016, devengó B/.1,125.00 de salario, por cambio de etapa V a etapa VI, según Acción de Personal Formulario No.: 417 Resolución No.: 2016-5707 Fecha: 30-08-2016. Este salario asignado al cargo Enfermera Nivel Básico Etapa VI, es el contemplado en el Acuerdo de Entendimiento Salarial de 25 de marzo, de 2009 que, como anotamos con anterioridad, no ha sido aprobado por el Consejo Administrativo.

El referido Acuerdo de Entendimiento Salarial fue reemplazado por el Acuerdo s/n de 17 de septiembre, de 2015 y la Adenda s/n de 29 de diciembre, de 2015, suscritos por el Ministerio de Salud, la Caja de Seguro Social y el gremio de las enfermeras.

El 7 de septiembre, de 2016, el Consejo Administrativo en su reunión N°16-16, aprobó acogerse a la nueva escala salarial, para ser pagado en tres partes, la primera durante el 2016 y las dos restantes en los años 2017 y 2018. Ahora bien, esta nueva escala salarial acogida por el Consejo Administrativo en su reunión N°16-16, quedó sin efecto por ese mismo consejo mediante Resolución N°9-17 SGP de 5 de julio, de 2017.

- (v) A partir del 1 de agosto, de 2017, devengó B/. 1,375.00 en concepto de ajuste salarial, según Acción de Personal Formulario No.: 608 Resolución No.: 2017-6125 Fecha: 25-07-2017. El monto de este ajuste salarial fue corregido a B/. 1,460.00, mediante Acción de Personal Formulario No.: 602 Resolución No.: 2017-6207 Fecha: 02-08-2017.

A la fecha de emisión de la referida resolución, estaba vigente la Resolución N°9-17 SGP de 5 de julio, de 2017, del Consejo Administrativo, que aprobó el ajuste gradual de los salarios de las enfermeras para aproximarlos a los salarios según el escalafón de su profesión, sujeto a las posibilidades financieras de la institución.

- (vi) A partir del 1 julio, de 2018, devenga B/.1,700.00 en concepto de ajuste salarial, según Acción de Personal Formulario No.:606 Resolución No.:2018-2278 Fecha: 15-06-2018.

La resolución anterior se hizo en base en la Resolución N°9-17 SGP de 5 de julio, de 2017, del Consejo Administrativo, cuya finalidad es el ajuste gradual de los salarios de las enfermeras para aproximarlos a los salarios según el escalafón de su profesión, sujeto a las posibilidades financieras de la institución.

- 5.8. De lo expuesto en el punto anterior, se concluye en relación al régimen salarial aplicable a la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG**, por el ejercicio de su profesión –enfermería-, que si bien el Consejo Administrativo decidió, en un momento preciso, que las enfermeras se rigen por el escalafón de su profesión, con la condición de estar nombradas a tiempo completo; la aplicación de todas las modificaciones a esa escala salarial, máxime cuando en ellas no existe participación de la Universidad de Panamá, requiere en cada caso de la aprobación del Consejo Administrativo, con fundamento en el contenido de la autonomía universitaria, tema sobre el cual se hizo previamente una amplia explicación.

En tal sentido y como se evidencia en el punto 5.6 del CONSIDERANDO de esta resolución, los acuerdos y resoluciones salariales que sirven de fundamento para la pretensión de la recurrente no han sido aprobados por el Consejo Administrativo, salvo la nueva escala salarial que tuvo vigencia del 7 de septiembre, de 2016, fecha en que fue aprobada por el Consejo Administrativo, al 5 de julio, de 2017, fecha en que el mismo órgano de gobierno decidió dejarlo sin efecto; por lo que los salarios devengados por la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG**, se han fundamentado en la facultad que tiene el Consejo Administrativo de la Universidad de Panamá, con base en la autonomía universitaria, para regular o normar todos los aspectos relacionados con la administración de sus recursos humanos, entre los cuales está el régimen salarial de sus empleados.

Aún más, en cumplimiento del acuerdo del Consejo Administrativo de ajustar gradualmente el salario de los funcionarios de la salud de la Clínica Universitaria, de manera que se aproximen a los salarios de sus pares externos, se le ajustado en dos (2) oportunidades su salario, siendo la última a partir del 1 de julio, de 2018.

6. Que, tomando en cuenta las consideraciones antes expuestas, la Universidad de Panamá no tiene ninguna deuda con la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG**, por incumplimiento del escalafón de las enfermeras.

Que por todo lo antes expuesto, se

RESUELVE:

CONFIRMAR la decisión de denegar lo solicitado por la licenciada **VIANNEY ATENCIO BROCE**, en nombre y representación de la licenciada **DAYSÍ DE VON CHONG**, de pago de sumas adeudadas por incumplimiento del escalafón de las enfermeras contenida en la Resolución N° DGJA-036-2018 de 19 de abril, de 2018, proferida por el Rector de la Universidad de Panamá.

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

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 1, 3, 19, 35, 36, 48, 56 y siguientes de la Ley N°24, de 2005, 29 y 31 del Estatuto Universitario, 103 de la Constitución Política y la Ley N°38, de 2000.

9. Se **APROBÓ** la Propuesta Porcentual de descuento en libros, adquiridos por la Librería Universitaria, a través de acuerdos de consignación y órdenes de compras, pagados por la Institución.

PROPUESTA	
PORCENTAJE DE DESCUENTO	OBSERVACIONES
50%	Libros que tienen más de 5 a 7 años en el inventario desde el día de su salida a sala de venta de la Librería Universitaria.
80%	Libros que tienen más de 8 años en el inventario desde el día de su salida a sala de venta de la Librería Universitaria.

EXCEPCIONES:

- ✓ Quedan exentos de los descuentos toda la literatura universal (novelas y obras literarias clásicas).
- ✓ Libros que no cuenten con nuevas ediciones lo que mantiene la vigencia de la edición existente.

10. Se **APROBÓ** el Reglamento para el cobro y pago de los costos de los fondos provenientes del Convenio suscrito con la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre y la Universidad de Panamá (Facultad de Administración Pública).

Población	Pago a Facilitador	Administración Central-Fondo de imprevisto 20%	Facultad de Administración Pública 25%	Gastos Operativos 55%	Total
35 participantes a razón de B/.25.00 cada uno (B/.875.00)	B/.250.00	B/.175.00	B/.218.75	B/.231.25	B/.875.00

11. Se **APROBÓ** el Convenio Marco de Cooperación Académica entre la Universidad de Panamá y la Universidad Doctor Andrés Bello de la República de El Salvador.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
SECRETARÍA GENERAL/PARLAMENTARIAS
3 DE AGOSTO DE 2018 /IBETH