



# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ

## CONSEJO ADMINISTRATIVO

### Acta Resumida

Reunión Ordinaria Virtual N°.07-2020 del 24 de noviembre de 2020

---

Reunidos los miembros del Consejo en la Plataforma Microsoft Teams, con el cuórum reglamentario, siendo las 2:02 p.m., el presidente **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, dio inicio a la sesión virtual solicitando al secretario **Mgtr. Ricardo A. Reyes B.**, procediera con la lectura del Orden del Día.

- ❖ Dada la lectura, se aprobó el **Orden del Día** con 15 votos a favor (13 vía Forms, 1 vía Chat y 1 vía Oral), 0 en contra y 0 abstenciones.

### Orden Del Día

1. Informe del Rector.
2. Ratificación del Acta Resumida de la Reunión Extraordinaria N°.03-2020, realizada el 1 de junio de 2020. (\*)
3. Propuesta del Calendario de Reuniones para el Año 2021.
4. Informe de Comisiones.
5. Lo que propongan los miembros.

(\*) Enviado por c.e.

- ❖ Seguidamente el **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, solicitó al pleno del Consejo dar **Cortesía de Sala** para las personas que han trabajado en el tema de la hectárea de monitoreo de bosques: **la Dra. Miriam Vanegas, el Dr. Alexis Baúles, la Mgtr. Amanda Watson y la Est. Reina Bermúdez**; aprobándose con 14 votos a favor (12 vía Forms, 2 vía Chat) 0 en contra y 0 abstenciones.

Consecutivamente, el **Ing. Montemayor**, expresó: Además de la Est. Reina Bermúdez, que actúa como Representante del Sector Estudiantil, hay aproximadamente 20 o más estudiantes que están dándole seguimiento a esta sesión del Consejo Administrativo. Ellos son de la Facultad de Ciencias y Tecnología de la carrera de Licenciatura en Ingeniería Forestal y están por el interés al tema de la hectárea. Le damos la más cordial bienvenida a los señores profesores, investigadores y a la joven Est. Reina Bermúdez.

En el Punto N°.1 del Orden del Día, **Informe del Rector**: el **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, dio a conocer algunas de las actividades desarrolladas, las cuales pueden ser encontradas en el sitio web: <https://utp.ac.pa/informe-de-la-rectoria-ante-el-consejo-administrativo>. Entre ellas se mencionan las siguientes:

- Qs University Ranking: Latin American 2021.
- Vicerrectoría Académica:
  - Prueba de Admisión UTP.
  - Jornadas Nacionales de Inducción en Educación Virtual.
  - Gestión 2020.
- Encuestas aplicadas a Docentes y Estudiantes – Desarrollo del II Semestre.
- Aplicación a Docentes y Estudiantes – Desarrollo del II Semestre.
- Fondo de Apoyo a Estudiantes en vulnerabilidad económica.
- Actividades de Investigación.

- Actividades de Investigación, Postgrado y Extensión.
- Actividades del Centro Internacional de Desarrollo Tecnológico y Software Libre (CIDETYS-AIP).
- Convenios.
- Internacionalización.
- Vicerrectoría de Vida Universitaria.
  - Actividad de Ayuda Estudiantil.
  - Actividades de Vida Universitaria.
  - Programa de Telepsicología.
  - Programa de Telemedicina.
- Gestión Administrativa.
  - Lanzamiento de la Plataforma Web de Seguimiento del Plan de Desarrollo Institucional de la UTP, 2018-2030.
  - Proceso de Evaluación y Acreditación Institucional con Hcéres.
  - Vista Presupuestaria 2021 ante Asamblea Nacional.
  - Actualización en Proyectos de Inversión en ejecución.
  - Actividades del Comité Especial de Salud e Higiene para la Prevención y Atención del COVID-19.
- Actividades de Inicio de Fiestas Patrias.

❖ En cuanto al Punto N°.2, se sometió a la consideración del pleno, la **Ratificación del Acta Resumida de la Reunión Extraordinaria N°.03-2020 del 1 de junio de 2020**; aprobándose con 13 votos a favor (10 vía Forms, 2 vía Chat y 1 vía Oral), 0 en contra y 0 abstenciones.

❖ Con respecto al Punto N°.3, se aprobó sin modificaciones, el **Calendario de Reuniones del Consejo Administrativo para el Año 2021**, con 13 votos a favor (10 vía Forms, 2 vía Chat y 1 vía Oral), 0 en contra y 0 abstenciones.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ**  
**SECRETARÍA GENERAL**  
**Calendario de Reuniones del Consejo Administrativo**  
**Año 2021**

MES	FECHA
FEBRERO	9
MARZO	31 (*) Extraordinaria
MAYO	4
AGOSTO	3
NOVIEMBRE	16

❖ Las sesiones extraordinarias serán convocadas de acuerdo a la necesidad de considerar temas específicos.

(\*) Anteproyecto de Presupuesto 2022.

En el Punto N°.4, Informe de Comisiones, se presentaron los siguientes temas:

Parcela Permanente de Monitoreo:

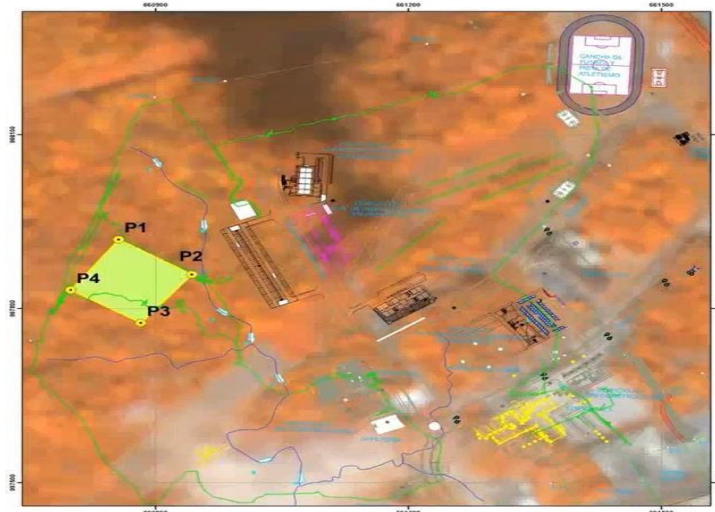
El **Ing. Héctor M. Montemayor Á.** indicó lo siguiente: Cuando se creó la carrera de Licenciatura en Ingeniería Forestal, porque evidentemente Panamá como país forestal, requiere de este recurso humano, se fue evolucionando en la carrera y se vislumbra la necesidad de hacer algunas investigaciones en este campo.

Debido a que tenemos una gran extensión de terreno en Gamboa, los profesores planteaban que para la mayor participación de los estudiantes era necesario una hectárea de terreno en el Campus Metropolitano, se nos presentó esta solicitud, ya que eran investigaciones lógicamente a largo plazo y en áreas poco perturbadas. En ese sentido, buscamos un espacio, primero sugirieron uno, sin embargo, éste muy pronto hubiese sido modificado por la necesidad de ampliación de la Universidad. Así que se buscó un lugar que cumpliera con los requisitos, uno de ellos era precisamente que dentro del desarrollo futuro de la Universidad esa área permaneciera intacta, que sería un potencial para los proyectos que se den allí. Por ello, se mandó a medir ese globo de terreno, se hicieron eventos de visita al área con invitados especiales; y esto definitivamente, para que tenga una mayor posibilidad de financiamiento de proyectos tiene que ser un área que garantice esa seguridad de inversión de investigación.

Fuimos a verla, la verdad que es un área muy agradable. Como ustedes pueden apreciar en esta foto en el margen superior derecho está el campo de juego, que era donde inicialmente se quería, pero iba a tener interferencia, inclusive con un proyecto que vino unos meses después el cual iba a ocupar toda esa área. Después se ubicó en donde vemos el cuadro amarillo, a la derecha hay una extensión que son unos estacionamientos, en la esquina superior de ese estacionamiento hay una caseta que es el cuarto de máquinas, en frente está el Laboratorio de Docencia, está el Laboratorio de Investigación y en la parte de abajo en color verde está el Edificio Administrativo, esa parte que está allí es efectivamente la hectárea que se va a adjudicar.

Donde está el cuadro amarillo, observamos allí el río que está pasando, que es una línea negra con flechas azules, está lo que es el P1, P2, P3 y P4 que son los puntos que delimitan la hectárea. Entonces, este sería un terreno que como está colindando realmente con nuestra propiedad, esperemos no sea perturbado por muchos años.

*Mapa de la Parcela Permanente de Monitoreo*



Concluida la introducción por parte del **Ing. Héctor M. Montemayor Á.** y los comentarios por la Dra. Miriam Vanegas, el Dr. Alexis Baúles, la Mgtr. Amanda Watson y la Est. Reina Bermúdez sobre el impacto y los beneficios que brindaría esta Parcela Permanente de Monitoreo en el Campus Metropolitano de la Universidad Tecnológica de Panamá, se leyó una propuesta de Resolución para formalizar esta solicitud.

- ❖ Dada la lectura, se sometió a la consideración de los miembros la **Resolución N°. CADM-R-14-2020, por medio de la cual se aprueba la reserva y uso de una hectárea de terreno en el Campus Metropolitano Dr. Víctor Levi Sasso, para el establecimiento de una Parcela Permanente de Monitoreo de Bosque (PPM) que permita la realización de Proyectos de Investigación en Bosques Tropicales;** aprobándose con 15 votos a favor (12 vía Forms, 2 vía Chat y 1 vía Oral), 0 en contra y 0 abstenciones.

#### Incentivo al Programa JIC-Investiga-UTP

A continuación, el **Ing. Héctor M. Montemayor Á.** solicitó al Dr. Alexis Tejedor realizar la introducción.

Dr. Alexis Tejedor: El Programa Institucional de Iniciación Científica, fue una de las primeras acciones que como Vicerrector sometimos a la aprobación del Consejo de Investigación, Postgrado y Extensión en el 2018 y dentro de este Programa Institucional de Iniciación Científica se contemplan tres grandes pilares para el desarrollo y el fomento de la investigación. Uno de ellos es la Jornada de Iniciación Científica que ininterrumpidamente se ha venido desarrollando en los cinco últimos años, este año de manera virtual y de hecho, en esta semana se está realizando en las diferentes unidades académicas, ayer inició en Chiriquí, en Azuero y hoy está en Panamá Oeste, que me acaban de enviar una décima preparada por un compositor de Tradiciones Folklóricas de Panamá Oeste que hace alusión a las JIC Virtual de la Universidad Tecnológica de Panamá, para que se tenga una idea; y en la tarde de hoy en el Centro Regional de Bocas del Toro.

La Jornada de Iniciación Científica, es una iniciativa de la Universidad Tecnológica de Panamá, que ha extrapolado las fronteras nacionales, a tal punto que tuvimos por cuatro años el apoyo de la SENACYT, este año por asuntos de la pandemia y por adecuaciones, por así decirlo, no tuvimos el apoyo financiero por SENACYT, sin embargo, ya se comprometieron para el próximo año por lo menos hasta llegar a nuevas negociaciones, quiere decir, que la Universidad Tecnológica de Panamá como gestora de esta gran iniciativa que como hice referencia ya está rompiendo fronteras, busca entre otras cosas incentivar al estudiante en el empoderamiento de que la educación basada en proyectos o en investigación es un aprendizaje para toda la vida.

Hemos dado instrucciones para hacer una trazabilidad de cuál ha sido el impacto de las Jornadas de Iniciación Científica desde el 2002 que iniciamos en Veraguas.

El otro componente lo denominamos JIC Investiga, lo presentamos en el presupuesto de la Institución este año y hasta marzo iba viento en popa, nadie pensó que el Covid iba a llegar, ni la pandemia y todo este asunto, de manera tal que lo que se aprobó en marzo en el presupuesto, simplemente desapareció en junio, sin embargo, la Universidad ha continuado con la JIC, con la publicación de la Revista de Iniciación Científica (RIC), que ya está indexada y forma parte del repositorio.

En el componente JIC UTP y en la JIC Investiga hay varias iniciativas, pero carecemos de un incentivo para los estudiantes. Estos participan muy activa e interesadamente en la Jornada de Iniciación Científica, sin embargo, hemos observado, por ejemplo, que para el próximo año, algunos se sienten desmotivados, han perdido el interés, no reciben ningún tipo de subsidio o motivación.

Una prueba de ello, en el mes de octubre se dio el mayor Evento de Iniciación Científica en Suramérica, en Brasil y por medio de la Dirección de Relaciones Internacionales se invitó a la UTP, buscamos los estudiantes de Chiriquí, Azuero, en todas las Facultades y solamente 5 grupos se motivaron, pero lo que les llamó la atención a los organizadores en Brasil, es que todos estos estudiantes eran voluntarios, no tenían ningún tipo de apoyo de ninguna clase, como una exoneración, ni nada.

Tomando esto como referencia este Programa Institucional de Iniciación Científica, contempla una especie de Beca tipo puesto distinguido, es el mismo criterio; una exoneración de matrícula para aquellos estudiantes que hayan presentado un proyecto, en el que sean vencedores o que queden bien evaluados y que le puedan dar continuidad en los otros años.

Sin querer desmeritar, pero los comentarios que nos han llegado son, que la Universidad tiene algunas políticas de exoneraciones, como de cultura, deporte y cuestiones parecidas y por qué no también incluir a aquellos que ponen su intelecto y lo mejor de sí para trabajar por la Universidad. Entonces, es lo que le solicité al señor Rector en una nota, basado en esto que se aprobó en el Consejo de Investigación, Postgrado y Extensión, ver la posibilidad de la exoneración de matrícula para el siguiente año a aquellos proyectos que salgan electos en el año anterior, como los mejores de la Universidad. De manera tal que, el estudiante goce de ese beneficio, siempre y cuando cumpla algunos criterios para mantenerse activo en la Investigación en la Licenciatura y que no tenga ese desinterés o desmotivación, sino que sienta que la Universidad lo está apoyando también y, en consecuencia, él debe retribuir y sería un ganar y ganar.

Así que básicamente señor Rector, ese es el sentir del Programa Institucional de Iniciación Científica en este componente que más adelante y esperemos que así suceda, que el presupuesto del Estado mejore y que se consiga ese 1% del Producto Interno Bruto. Allá va a aparecer otro componente de JIC Investiga qué sería un subsidio, un capital semilla para aquellos proyectitos que tienen capacidad o potencial de ser incubado, aunque sería a través del presupuesto que lo manejamos, sin embargo, como dije teníamos todas las intenciones de ser beneficiados, pero lastimosamente llegó el Covid y nos detuvo en esa parte. Lo más importante, para terminar, como dice la décima “la Covid no detuvo a la JIC”, al contrario está en la virtualidad.

Dada la exposición de los motivos de esta petición por parte del Dr. Alexis Tejedor, el **Ing. Héctor M. Montemayor Á.** solicitó dar lectura al proyecto de Resolución para la consideración de los miembros del Consejo.

- ❖ Concluida la lectura e incorporadas las observaciones surgidas, se aprobó la **Resolución N°. CADM-R-15-2020, por medio de la cual se aprueba la implementación de un Incentivo al Programa JIC-Investiga-UTP**, con 13 votos a favor (10 vía Forms, 2 vía Chat y 1 vía Oral), 0 en contra y 0 abstenciones.

- ❖ Se aprobó con 14 votos a favor (10 vía Forms, 3 vía Chat y 1 vía Oral), 0 en contra y 0 abstenciones, **declarar sesión permanente hasta agotar el Orden del Día.**

### Laboratorio de Análisis de Alimentos

**Ing. Héctor M. Montemayor Á.:** Hemos firmado un convenio de colaboración con el Laboratorio de Análisis de Alimentos y existe la posibilidad que podamos beneficiarnos de ese laboratorio, a través de algunas negociaciones que hagamos con ellos y que se pudiera hasta trasladar al Campus Metropolitano.

Es un laboratorio que no se ha usado, nosotros tenemos una carrera de Alimentos y un Doctorado en Biotecnología y esos equipos tienen un avalúo aproximado de medio millón de balboas. Entonces estamos en conversaciones preliminares, por lo tanto, quería solicitarle al Consejo Administrativo que me facultara para continuar esas gestiones en beneficio de la Universidad Tecnológica de Panamá. Procederemos a mostrarles a continuación algunas fotos del equipo de laboratorio.



Seguidamente, el **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, solicitó dar lectura a la propuesta de acuerdo para la consideración de los miembros del Consejo.

- ❖ Concluida la lectura de la propuesta e incorporadas las observaciones, se aprobó con 13 votos a favor (10 vía Forms, 2 vía Chat y 1 vía Oral), 0 en contra y 0 abstenciones, lo siguiente:

“Autorizar al Ing. Héctor M. Montemayor Á., Rector de la Universidad Tecnológica de Panamá, para que realice todas las gestiones que sean necesarias dentro del marco del convenio establecido entre la UTP y la Autoridad Panameña de Seguridad de Alimentos, para el establecimiento de un acuerdo o memorando de entendimiento relacionado con el uso y disposición del Laboratorio de Análisis de Alimentos que regenta la Autoridad Panameña de Seguridad de Alimentos, salvaguardando los mejores intereses de la Universidad.”



### Comisión Permanente de Recursos Humanos

**Mgtr. Mauro Destro:** Hay una solicitud de Prórroga de Licencia sin Sueldo del Licdo. Juan Carlos Rivera, colaborador del Centro Regional de Azuero, él había hecho una petición el año anterior para una Licencia sin Sueldo por Asuntos Personales y como era por Asunto Personal, la Comisión Especial Multiconsejos se la concedió, desde el 21 de septiembre de 2019 al 20 de septiembre de 2020.

Este año pidió prórroga, la Comisión Especial Multiconsejos se dio cuenta que no podía darle un (1) año más, porque por Asuntos Personales solamente se le otorga un (1) año. Entonces se pasó el documento a la Comisión Permanente de Recursos Humanos que en la sesión N°.03-2020, realizada el 9 de septiembre de 2020, evalúa la documentación presentada y aprueba solicitarle al colaborador el detalle de las funciones que ejerció durante el período de Licencia otorgada en el año 2019, la certificación laboral correspondiente que indique el cargo y las funciones, porque el Licdo. Rivera manifestó que estaba trabajando en la Embajada de los Estados Unidos.

El Licdo. Rivera remite a esta Comisión una nota aclaratoria, a fin de subsanar su solicitud de Licencia sin Sueldo, ya que por desconocimiento en el procedimiento la tramitó como una Licencia sin Sueldo por Asuntos Personales.

Adicionalmente, la Comisión evalúa la Certificación Laboral de la Embajada de los Estados Unidos de América en Panamá, donde indica que el colaborador Rivera ocupa el cargo de Asistente de la Oficina Regional del Programas de Inglés, al igual que el desglose de las funciones que ejerce.

La Comisión Permanente de Recursos Humanos del Consejo Administrativo, considera que se debió tramitar una licencia para ejercer cargo de relevancia o prestar servicio de asesoría en instituciones gubernamentales u organismos internacionales, debido a que las funciones que realiza el Licdo. Rivera en la Embajada de los Estados Unidos impactan positivamente a nivel nacional, específicamente en los estudiantes de la Universidad Tecnológica de Panamá.

Por lo tanto, la Comisión Permanente de Recursos Humanos, aprueba presentar ante el pleno del Consejo, la solicitud de Prórroga de Licencias sin Sueldo del Licdo. Juan Carlos Rivera de la siguiente forma:

- Modificar la decisión anterior aprobada por la Comisión Especial Multiconsejos N°.08-2019 del 12 de septiembre de 2019, por la cual se le otorgó una Licencia sin Sueldo para atender Asuntos Personales y corregir la condición a una Licencia sin Sueldo para ejercer funciones en un organismo internacional.
- Aprobar la extensión por el periodo comprendido de un (1) año, a partir del 21 de septiembre de 2020 al 20 de septiembre de 2021, prorrogable.

Ahora lo que recomendamos es que se modifique la decisión anterior de darle una Licencia sin Sueldo por Asuntos Personales, porque si no se le otorga este cambio, no tendríamos la oportunidad de darle otra Licencia sin Sueldo por un (1) año más y finalmente aprobar este año que él está pidiendo.

Pregunta el **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, ¿Por qué tiene la Comisión anterior que cambiar su resolución, si eso fue lo que se le pidió?

Respondió el **Mgtr. Mauro Destro**, porque si no se cambia esa resolución, él no tendría derecho a pedir una licencia igual.

**Ing. Héctor M. Montemayor Á.:** No veo bien que se le pida a la Comisión que aprobó según lo solicitado que modifique su decisión, hizo correctamente su trabajo. Entonces por qué la Comisión ahora le va a decir que cambie su resolución, es problema de él que no realizó la solicitud como debía ser. Ese argumento no me parece, porque es un precedente que estaríamos creando.

Concluidas la presentación del Informe y con las observaciones sugeridas por los miembros del Consejo, se aprobó con 0 votos a favor, 8 en contra (6 vía Forms, 1 vía Chat y 1 vía Oral) y 5 abstenciones (vía Forms), **denegar** la recomendación de la Comisión Permanente de Recursos Humanos, referente a la solicitud del **Licdo. Juan Carlos Rivera con CIP 7-122-310** - colaborador del Centro Regional de Azuero.

Comisión Permanente de Organización y Métodos

Prosiguió el **Mgtr. Mauro Destro**, con la presentación del **Calendario de Días de Asueto, Días Cívicos y Compensados, Año 2021**. Aprobándose sin modificaciones con 13 votos a favor (12 vía Forms y 1 vía Chat), 0 en contra y 0 abstenciones, así:

**CALENDARIO DE DÍAS DE ASUETO, DÍAS CÍVICOS Y COMPENSADOS AÑO 2021**

MES	DÍA	OBS.	CLASE DE DÍA	MOTIVO
ENERO	Viernes 1	Nota 4	Fiesta Nacional	Año Nuevo
	Sábado 9	Nota 4	Duelo Nacional	Día de la Soberanía Nacional en recordación de la gesta patriótica de enero de 1964.
FEBRERO	Lunes 15	Nota 2	Festivo	Lunes de Carnaval
	Martes 16	Nota 4	Fiesta Nacional	Martes de Carnaval
	Miércoles 17	Nota 2	Festivo	Miércoles de Ceniza
ABRIL	Jueves 1	Nota 2	Festivo (Recogimiento)	Jueves Santo
	Viernes 2	Nota 4	Duelo Nacional	Viernes Santo
MAYO	Sábado 1	Nota 4	Fiesta Nacional	Día del Trabajo
AGOSTO	Jueves 12	Nota 6	Día Cívico	Por Aniversario de la U.T.P.
	Viernes 13	Nota 2	Festivo	XL Aniversario de la U.T.P.
	Domingo 15	Nota 3	Festivo	Fundación de la Ciudad de Panamá (Para Distrito de Panamá)
	Lunes 01	Nota 1	Compensado	
NOVIEMBRE	Martes 02	Nota 2	Festivo (Recogimiento)	Día de los Difuntos
	Miércoles 03	Nota 4	Fiesta Nacional	Separación de Panamá de Colombia
	Jueves 04	Nota 3	Feriado	Día de los Símbolos Patrios
	Viernes 05	Nota 4	Fiesta Nacional	Consolidación de Separación de Panamá de Colombia en la Provincia de Colón



	<b>Miércoles 10</b>	<b>Nota 4</b>	Fiesta Nacional	<b>Primer Grito de Independencia de España en la Villa de Los Santos</b>
	<b>Domingo 28</b>	<b>Nota 4</b>	Fiesta Nacional	<b>Independencia de Panamá de España</b>
	<b>Lunes 29</b>	<b>Nota 5</b>	Fiesta Nacional	<b>(Traslado del descanso por Fiesta Nacional del 28 de noviembre)</b>
<b>DICIEMBRE</b>	<b>Miércoles 8</b>	<b>Nota 4</b>	Fiesta Nacional	<b>Día de la Madre</b>
	<b>Viernes 24</b>	<b>Nota 2</b>	Festivo	<b>Víspera de Navidad</b>
	<b>Sábado 25</b>	<b>Nota 4</b>	Festivo Nacional	<b>Navidad</b>
	<b>Viernes 31</b>	<b>Nota 2</b>	Festivo	<b>Víspera de Año Nuevo</b>
<b>Observaciones:</b>				
Nota 1:	Serán considerados días Compensados. Este tiempo será recuperado de acuerdo a las indicaciones del Rector a través de la Dirección General de Recursos Humanos. Se exceptúan de lo anterior las unidades que por el servicio que brindan, deban seguir laborando. (Si el Gobierno Decreta el día libre o parte del día, se le reconocerá al funcionario el tiempo que ha trabajado, de haberse laborado previamente).			
Nota 2:	Serán considerados días Festivos, con el fin de que nuestros funcionarios puedan disfrutar con sus familias de estos días ya sean de recogimiento o de fiesta.			
Nota 3:	Se tomarán en cuenta las disposiciones que establezcan los Decretos Municipales de cada Provincia, en lo que se refiere a Días Libres y/o Feriados.			
Nota 4:	Los días de Fiesta Nacional o de Duelo Nacional aquí indicados son de acuerdo a la Ley No. 55 del 7 de noviembre de 2001, que modifica el artículo 46 del Código de Trabajo, publicado en Gaceta Oficial No. 24,431 del miércoles 14 de noviembre de 2001 y de acuerdo a la Ley No.70 de 28 de diciembre de 2007, que modifica el artículo 46 del Código de Trabajo sobre los días de descanso obligatorio, publicada en Gaceta Oficial No. 25,950 del 2 de enero de 2008. La Ley No. 118 de 27 de diciembre de 2013, que declara el 9 de enero de cada año Día de la Soberanía Nacional, subroga la Ley 13 de 1967 y modifica un artículo del Código de Trabajo, publicada en G.O. No. 27443-A de 30 de diciembre de 2013. (El 9 de enero de cada año será conmemorado sin que haya lugar a variar la fecha de descanso obligatorio).			
Nota 5:	Los días de Fiesta Nacional o de Duelo Nacional que caen en día domingo, se corren al día hábil siguiente.			
Nota 6:	Día Cívico Universitario. Se realizan actividades de Convivio entre los diferentes estamentos de la UTP.			

**Punto N°.5. Lo que propongan los miembros:**

Indicó el **Licdo. Adriano Álvarez**: Señor Rector, vicerrectores y miembros de este Órgano de Gobierno, hay una inquietud que nosotros los administrativos tenemos y es con relación al Grupo N°.3, que todavía estamos en ver en qué época podemos entrar a hacer nuestro trabajo presencial.

En el Centro Regional de Veraguas recibimos un memorándum de la Subdirección Administrativa, basado en los últimos lineamientos tratados en la Resolución N°.13, aprobada por el Consejo Administrativo y ratificada por el Consejo General, en donde ella está siguiendo lo establecido en el Punto 6, que habla sobre las Capacitaciones.

En base a esto, pues nosotros hemos estado coordinando con ella para ver qué es lo que se podía hacer con relación a las Capacitaciones. Se mandó una solicitud de algunos cursos o seminarios para el Personal del Grupo 3, a la fecha, todavía no se ha tenido ninguna información de esas capacitaciones, posteriormente hemos recibido una nota del señor Director del Centro, donde manifiesta que todo el personal que no está haciendo trabajo presencial o trabajo a distancia y no está justificando su asistencia, ese tiempo será considerado como permiso remunerado.

Entonces nosotros estamos preocupados, porque desde el 23 de octubre de 2020 que nos dieron estas indicaciones, no es que no hemos hecho ninguna justificación alguna. Lo preocupante es que todo lo que pasó del mes de octubre, viene el mes de diciembre y lo que puede venir el próximo año, no tenemos alguna solución de como poder justificar nuestras asistencias, si no podemos ir a hacer trabajo presencial o no podemos hacer trabajo a distancia, que alternativa podría darse para que esto se pudiese solucionar, sino nunca vamos a tener vacaciones.

Por otro lado, existe otra inquietud y es la siguiente: hay administrativos que han dado clases durante el semestre, pero además cumpliendo con sus horas administrativas en seminarios, webinarios. La noticia que tienen ahora es que de la Rectoría le informaron que ellos no van a recibir su honorario por dar clase, porque han estado tomando muchos webinarios.

**Ing. Héctor M. Montemayor Á.:** Comenzando por el último punto, lo que se estableció en vista de que no están haciendo teletrabajo, no hay trabajo directo, entonces esas horas de docencia se le consideraban como trabajo. Se hablaba pues de una relación del número de horas de clases transformada a trabajo administrativo eso, por una parte.

En aquellos casos en que el jefe, director, decano, certifique que ese administrativo trabajó sus 40 horas eficientemente, a ese se le podía pagar. No puede ser que pensemos que en la parte administrativa no trabajo nada y me tienen que dar mi salario completo como administrativo y acá las clases me las pagan aparte. Eso no está funcionando así, igual pasa con algunos investigadores, no podemos pensar, que mi salario es un derecho y mi trabajo es una opción.

El otro término es el preocupante, no crean que no me preocupo, pero tampoco podemos decir bueno vamos a bajarle la moral a aquellos que están laborando, cuando ven que fulano no está trabajando y está cobrando el sueldo, tengo que trabajar para que me paguen. El jefe tiene que preocuparse por buscar formas de trabajo que pueda realizar el subalterno y el subalterno también poder tener iniciativa de qué cosas puede hacer para que recompense el salario que está cobrando, o sea, nosotros, no podemos cerrar los ojos a que estamos viviendo en una pandemia que está afectando la economía de todo el mundo.

Los seminarios se redujeron a aquellos estrictamente indispensable para el mejoramiento de la Institución, pueden ser webinarios si son docentes tiempo parcial o administrativos que son docentes. No sé si la Licda. Anherys Franco o el Ing. José Rivera puedan apoyar en algo más, la resolución es clara, tenemos gente que tiene ya cinco (5) meses de estar en capacitaciones y he visto algunos informes que para mí no tienen ningún valor, pero bueno eso ya pasó.

**Licdo. Adriano Álvarez:** Es cierto que en el ser humano existe el juego vivo, pero hay personas que tienen el interés de hacer su trabajo y cumplir con su responsabilidad. No es que dependa solamente del colaborador, porque ya nos dijeron que un jefe inmediato le dijo a un compañero, no hagan más seminarios, no se van a recibir. Se debe buscar la alternativa entre ambos, a ver qué solución se le pueda dar.

Soy consciente que no puedo quedarme sentado en mi casa de 8:00 a 4:00 de la tarde, esperando que las cosas me vengan del cielo, mientras que otros colaboradores están de 8:00 a 3:00 de la tarde y de 7:00 a 2:30 haciendo su trabajo, porque la responsabilidad de un servidor público es cumplir con su horario de trabajo, pero también se tiene que buscar la forma cómo ayudar al colaborador para hacer cumplir esta misión.

**Ing. Héctor M. Montemayor Á.:** Vamos a hablar con los directores para que busquen alternativas, no puede ser que no puedan hacer nada.

**Licda. Yarely Almanza:** En el mismo sentido, de lo que está comentando el compañero del Centro Regional, Licdo. Adriano Álvarez, me han llegado comentarios de colaboradores que me han dicho estoy de vacaciones desde que empezó la pandemia, pero tengo entendido que las vacaciones eran para los que tenían acumuladas y se te podría adelantar, más no tantos meses,

imagínese que, desde marzo, abril, mayo, junio, julio a noviembre cuantos meses no va a deber esa persona. Ahora por la resolución no podemos capacitarnos, porque está clara, es la interpretación a su manera del jefe inmediato.

Pienso que debemos buscar alternativas con la Dirección de Recursos Humanos, porque si bien es cierto, algunos colaboradores que están por teletrabajo o que están en el 3-2 y esos 2 días de teletrabajo, no tienen lo suficiente para justificar las 8 horas de trabajo, entonces pudieran tomar una capacitación. A mí me han llegado capacitaciones al correo y le hago la consulta a la Dirección de Capacitación, ¿ellos pueden tomar esto estando en teletrabajo para complementar? Si, pero en el Consejo anterior, se indicó que se iba a formar una comisión donde el jefe inmediato en conjunto con el director de Recursos Humanos iba a llegar a un acuerdo de cuales era las capacitaciones que iba a tomar el personal para que fueran avaladas.

Siento que hay jefes que interpretan las resoluciones aprobadas en un Consejo a su manera, al final, créame, Ing. Montemayor habrá mucho descontento en algunos compañeros que sí quieren ir a trabajar, pero el jefe le dice no te expongas, ¿qué hago? no vas a hacer nada. Se le está acumulando el tiempo.

**Ing. Héctor M. Montemayor Á.:** Vamos a realizar una revisión para que se busquen alternativas.

**Prof. Adriano Álvarez:** Otra cosa que quería consultar, es con relación a las vacaciones del 16 de diciembre al 31 de diciembre. Se van a tomar como vacaciones o como permiso especial, porque tengo una nota de un Director o Subdirector a nivel nacional en donde le está enviando al personal que las Vacaciones Institucionales se van a tomar como permiso especial.

**Ing. Héctor M. Montemayor:** Si la persona no tiene vacaciones, pues no se le puede cargar eso a vacaciones. Ahora el término de permiso especial es el que ustedes pueden compensar con más facilidad que unas vacaciones, por eso es por lo que se usa ese término, sino esto da un desbalance. Eso no puede ser mayor complicación.

**Ing. José Rivera:** Quería referir a la propia resolución que aprobó el Consejo, habla de que las capacitaciones son extraordinarias y la semana pasada precisamente, que estábamos en una reunión con el señor Rector y otros directivos, este tema se aclaró. Justamente lo que se mencionó e incluso por el mismo Rector, que ese término de extraordinario significa que hoy en día no podemos justificar el trabajo que hace una persona o su asistencia a laborar, sencillamente dando capacitaciones.

Se han dado explicaciones de que cuando comenzó la pandemia, no había una perspectiva de que iba a durar tanto y se permitió dar capacitaciones, era porque se pensaba que a lo sumo, esto iba a durar tres (3) meses, pero la realidad es que ha durado más y hay informes, reportes de labores de colaboradores que sencillamente, durante todo este tiempo se han pasado solamente haciendo capacitaciones.

Entonces cómo lo ha mencionado el señor Rector y lo reitera, frente a una auditoría donde se pregunte, qué estuvo haciendo el personal que estaba recibiendo su salario todos los días, pues va a ser muy difícil poder sustentar que simple y sencillamente las personas daban capacitaciones solamente e incluso muchas de las capacitaciones que se tomaban no tenían un peso específico. De ahí que la resolución que se aprueba el 2 de octubre de 2020, habló que las capacitaciones eran por vía extraordinaria. Una vía extraordinaria no es lo normal, la semana pasada tuve una reunión

virtual con los Centros Regionales, incluso estaba la Ing. Brenda Serracín y se explicó este concepto.

Ciertamente, se ha mencionado el Comité de Capacitación, primero que todo su labor es precisamente aprobar esa capacitación extraordinaria, o sea, no es una capacitación en la cual la persona va a sustentar que sus 40 horas laborales las va a tener solamente haciendo capacitación. Entonces el Comité lo que busca de acuerdo con lo que dice la propia resolución, es que esta se ajuste a criterios de efectividad, pertinencia e importancia con relación a las funciones regulares del colaborador. Por ejemplo, una capacitación para un soldador donde va a aprender una nueva técnica de soldadura que le va a dar un conocimiento, pues esa se permite. En condiciones normales, nosotros no le decimos a los colaboradores que tomen 3 y 4 meses de capacitaciones, ¿por qué? porque hay una función que rendir en la Institución.

Es una decisión de cada jefe cuántas horas de capacitación le va a dar a la persona de acuerdo con la resolución que emitió el propio Consejo. Ahí está muy claro que las capacitaciones son extraordinarias y que cuando las personas no pueden tener un trabajo presencial y no presencial, debe acogerse al permiso especial remunerado, que incluso es una figura que viene en el Decreto Ejecutivo 466 del 5 de junio. La figura que trae es el permiso retribuido recuperable. Que significa que la persona se le paga hoy en día y a futuro se va a establecer algún mecanismo de que pague devuelta presumiblemente, con parte de sus vacaciones, no sé cómo va a ser el mecanismo, porque eso todavía ni tan siquiera se ha hablado.

Lo importante es que tanto el gobierno como la Universidad en lo que sí están de acuerdo es que nadie se quede en este momento sin recibir ingresos, entonces se ha permitido que la persona reciba un ingreso y que después se recupere. La preocupación del tema es que frente a una auditoría posterior, cómo la Institución y en este caso siendo la cabeza el señor Rector, vamos nosotros a justificar que las 40 horas semanales de trabajo de una persona se pagaron sencillamente, porque estuvo tomando capacitaciones cuando realmente esa no es la función de la Universidad.

Entonces nada más quería hablar eso, sí es una decisión del jefe cuántas capacitaciones le va a dar a la persona, pero acomodándose a lo que tiene la resolución del Consejo, porque de no hacerlo así, estaríamos desconociendo el máximo organismo rector de la Universidad.

**Licda. Anherys Franco:** El punto 2 del Decreto 466 habla de la ausencia justificada por permiso retribuido recuperable dice: ... “Esta acción de recursos humanos se aplicará a quienes no tengan carga de trabajo asignada mientras dure la vigencia del Estado de Emergencia Nacional”... parte de lo que iba a comentar lo ha indicado ya el Ing. Rivera. Sin embargo, yo quisiera agregar otros puntos.

Inicialmente lo comentó el Ing. Rivera cuando se hizo la primera resolución de este Consejo, que luego fue ratificada por el Consejo General no se preveía que esta pandemia fuera a durar el tiempo que está durando, efectivamente, es una situación que escapa de las manos de todo el mundo. Cuando nosotros somos contratados en esta Universidad, somos contratados con un fin específico, no se nos contrató para recibir capacitaciones. Lo que ha hecho esta Universidad, respondiendo a la pregunta de Yarely es entender la situación y un poco a ayudar a los colaboradores a resolver el problema inmediato, permitiéndoles que ese tiempo lo pudieran pagar haciendo uso de estas capacitaciones, ahora, por el transcurso del tiempo es difícil seguir diciendo que la Universidad puede permitir a sus colaboradores justificar su tiempo de trabajo a través de capacitaciones.

De hecho, ninguna de la información que ha estado expidiendo el Ejecutivo habla de esa fórmula, hablan de otras fórmulas y en la última resolución del Consejo Administrativo, lo que se dispuso fue que aquellos casos de personas que no tuvieran carga de trabajo, entonces se les aplicará el permiso retribuido que está contenido en el Decreto 466, qué es lo que estamos viendo.

En ese sentido, observamos que evidentemente la Universidad ha estado tratando de ver cómo se resuelve el problema de sus colaboradores y que no es solamente nuestro, sino a nivel nacional. De hecho, la situación de las personas de más de 60 años que en su momento reguló la Asamblea Nacional, el Presidente determinó que era una situación muy difícil para que él la sancionara y, por lo tanto, lo remitió a la Corte Suprema para que fuese la que se pronunciará sobre la viabilidad o no de esa solicitud de la Asamblea Nacional. Si hacemos un paralelismo pudiéramos estar hablando de la misma situación, ¿por qué razón?, porque, como bien lo ha indicado en todo momento el señor Rector y lo reiteró el Ing. Rivera es una situación que pudiera estar rayando en un tipo penal, una figura de un peculado, probablemente porque usted está recibiendo un salario sin brindar un servicio, no hay la contraprestación.

La única opción Ing. Montemayor sería, como usted lo indicó que se pudiera analizar los casos y ver qué otras alternativas hay. Sin embargo, también es poner parte de cada uno, porque hay bastante trabajo que hacer. Hay cosas que uno puede hacer, ahora esperamos que sea el jefe y no el jefe, a veces el superior de la Unidad el que diga que es lo que tiene que hacer el colaborador y eso es lo que no parece justo para algunos que están realizando el trabajo físicamente o lo están efectuando a distancia con objetivos cumplidos, de acuerdo con lo que eran las solicitudes que en su momento se presentaron de lo que se va a hacer en el trabajo, tiene que ser en base a metas y objetivos cumplidos.

También he escuchado gente que dice: es que no tengo por qué hacer eso, incluso le he comentado al Rector, dígame que le va a suspender el salario para que vea si no le indica que, aunque sea que me traiga una escoba y tenga que barrer lo voy a hacer. Es un poco de iniciativa de la persona con respecto a la situación actual e incluso ver cómo ayudo a solventarlo, esa era mi participación.

**Licdo. Adriano Álvarez:** Estoy muy clarito de todo lo que ha planteado el Ing. Rivera y la Licda. Franco, porque he estado participando en todas estas discusiones, en lo que se refiere a las resoluciones anteriores y también me he leído el Decreto 378 y el 466. Sé que todo lo que se ha establecido en estas resoluciones es extraído de estos decretos presidenciales que son ya de fuerza mayor.

Dentro del Grupo 3, de los 60 años hacia arriba, hay personas que nos consideramos que no vamos a asumir riesgo de un contagio, porque debemos cumplir con todo el protocolo de sanidad. Creo que sí hay alternativas, se le puede buscar solución a esto, ustedes disculpen mi planteamiento, pero es la inquietud de mis compañeros que represento en el Consejo Administrativo.

**Ing. Héctor M. Montemayor Á.:** Hay que buscar alguna iniciativa para que la gente pueda trabajar en su casa, deben haber muchas cosas que se pueden hacer para la Universidad. Vamos a decir solo un ejemplo, tenemos algunos escritorios medios chuecos de madera, por qué no lo reparan, se les puede llevar a su casa, la persona lo arregla, se está viendo la aptitud de la persona de querer aportar algo por lo que le están dando en salario.



**Licdo. Adriano Álvarez:** Se le agradece, transmitiremos este mensaje a nuestros compañeros que tienen esta misma inquietud y están esperando alguna esperanza de lo que puedan hacer, muchas gracias.

El **Ing. Héctor M. Montemayor Á.**, agradeció a todos los presentes por su asistencia al Consejo, en donde se han tomado medidas importantes para la Universidad.

La reunión fue clausurada siendo las 8:25 p.m. Presidió el Rector, Ing. Héctor M. Montemayor Á., y fungió como Secretario del Consejo, el Mgtr. Ricardo A. Reyes B.

### ASISTENCIA

Ing. Héctor M. Montemayor A., Rector; Lic. Alma Urriola de Muñoz, Vicerrectora Académica; Dr. Alexis Tejedor, Vicerrector de Investigación, Postgrado y Extensión; Mgtr. Mauro Destro, Vicerrector Administrativo; Ing. Vivian Valenzuela, Vicerrectora de Vida Universitaria; Licda. Karen López, Representante del Ministerio de Economía y Finanzas; Ing. Brenda Serracín de Álvarez, Coordinadora General de los Centros Regionales; Dr. Israel Ruíz, Representante de los Señores Decanos; Ing. Axel Martínez, Director de Planificación Universitaria; Mgtr. Ricardo A. Reyes B., Secretario General (\*); Lic. Grace Ivandich, Directora de Bienestar Estudiantil (\*); Licdo. Norman Rangel, Representante de los Directores de Centros de Investigación, Postgrado y Extensión; Prof. Emilio Dutari y Prof. Alberto Lozano, Representantes de los Profesores de la Sede Metropolitana; Prof. Bolívar Quijada, Representante de los Profesores por los Centros Regionales; Lic. Yarely Almanza, Representante de los Empleados Administrativos por la Sede Metropolitana; Lic. Adriano Álvarez, Representante de los Empleados Administrativos por los Centros Regionales.

Con Cortesía de Sala Permanente: Ing. José Rivera, Director General de Recursos Humanos y la Licda. Anherys Franco, Asesora Legal.


Estuvo ausente: Licda. Grace Ivandich, Directora de Bienestar Estudiantil.

(\*) Con derecho a voz.

  
**MGTR. RICARDO A. REYES B.**  
SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO  
DEL CONSEJO AMINISTRATIVO



SECRETARÍA GENERAL

  
**ING. HÉCTOR M. MONTEMAYOR Á.**  
RECTOR Y PRESIDENTE DEL  
CONSEJO AMINISTRATIVO

mb/mh

Ratificada por el Consejo Administrativo en reunión ordinaria N°.07-2022, realizada el 17 de agosto de 2022.