



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Panamá, 17 de enero de 2022

Proceso Contencioso Administrativo
de Plena Jurisdicción.

El Licenciado Abner Alberto Palacios Selles, actuando en nombre y representación de **Antonia Rodríguez French de Araúz**, solicita que se declare nula, por ilegal, la Resolución No. 2020-011616-R del 11 de diciembre de 2020, emitida por la **Universidad de Panamá**, su acto confirmatorio, y para que se hagan otras declaraciones.

Contestación de la demanda.

Señor Magistrado Presidente de la Sala Tercera, de lo Contencioso Administrativo, de la Corte Suprema de Justicia.

Acudo ante Usted de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 de la Ley No.38 de 31 de julio de 2000, con el propósito de contestar la demanda contencioso administrativa de plena jurisdicción descrita en el margen superior.

I. Los hechos en que se fundamenta la demanda, los contestamos de la siguiente manera:

Primero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Segundo: No es un hecho; por tanto, se niega.

Tercero: No es un hecho; por tanto, se niega.

Cuarto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Quinto: No es un hecho; por tanto, se niega.

Sexto: No es un hecho; por tanto, se niega.

II. Normas que se aducen infringidas.

El apoderado judicial de la recurrente manifiesta que el acto acusado de ilegal infringe las siguientes disposiciones:

A. Los artículos 18 (primer párrafo y numeral 6), 19, 21 (numeral 12) y 39 (numeral 3) de la Ley 24 de 2005, mismo que en su orden establecen que el Consejo Académico es el

máximo órgano de gobierno de la Universidad de Panamá, en lo relacionado con los asuntos académicos y entre sus funciones está la de conocer y decidir los recursos de apelación que presenten los profesores y estudiantes en los casos que sean de su competencia y que hayan sido previamente decididos en los Consejos de Facultades o Centros Regionales; que el Consejo Administrativo es el máximo Órgano de Gobierno de la Universidad de Panamá, en lo relacionado a los asuntos administrativos, presupuestarios, financieros y patrimoniales de la institución, y con las actividades complementarias de producción material y de servicios; que entre las funciones de los Consejos de Facultades está la de conocer y decidir acerca de los asuntos de carácter académico que dicten las autoridades universitarias del área de su competencia, con excepción de las que correspondan privativamente al Consejo Académico o al Consejo General Universitario; y por otro lado enuncia los derechos del personal académico universitario, entre los cuales está, el de estabilidad en su cargo (Cfr. fojas 6-9 del expediente judicial);

B. El artículo 1 de la Ley 18 de 18 de febrero de 2008, que establece que ninguna institución del Estado, podrá exigir la renuncia al cargo de un servidor público como condición previa para acogerse al derecho de jubilación o de pensión de retiro por vejez, ni tampoco la erigirá después de haberse acogido a ese beneficio (Cfr. foja 9 del expediente judicial);

C. Los artículos 35, 38, 166 (numeral 1 y 2) y 201 (numeral 85) de la Ley No. 38 de 31 de julio de 2000, mismos que señalan que en las decisiones y demás actos que profieran, celebren o adopten las entidades públicas, el orden jerárquico de las disposiciones que deben ser aplicadas será, la Constitución Política, las leyes o decretos con valor de ley y los reglamentos (Cfr. fojas 10-12 del expediente judicial);

D. El artículo 3 del Código Civil, el cual establece que las leyes no tendrán efectos retroactivos en perjuicio de derechos adquiridos (Cfr. foja 12-13 del expediente judicial);

E. El artículo 1 de la Ley 15 de 28 de octubre de 1976, (que aprueba el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), el cual preceptúa que todo Estado parte en el dicho protocolo reconoce la competencia del Comité para recibir y

considerar comunicaciones de individuos que aleguen ser víctimas de una violación de cualquiera de los derechos enumerados en el Pacto (Cfr. foja 13-14 del expediente judicial);

F. El artículo 6 (numerales 1 y 2) de la Ley 13 de 27 de octubre de 2013, que en realidad corresponde al Ley 13 de 1976 (que aprueba el Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales) los cuales nos dicen, en ese orden, que los Estado partes en dicho Pacto reconocen el derecho a trabajar; y que entre las medidas que deben adoptar los Estados parte en el Pacto deberá figurar la orientación y formación técnica profesional (Cfr. foja 14 del expediente judicial);

G. Los artículos 3, 6 (numeral 1) y 17 de la Ley 21 de 22 de octubre de 1952 (por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), el cual establece que los Estados Partes del presente Protocolo garantizan el ejercicio de los derechos que en él se enuncian sin ningún tipo de discriminación; que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada; y por último establece que toda persona tiene derecho a la protección especial durante su ancianidad, y que los Estados partes, se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas que sean necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica (Cfr. fojas 14-17 del expediente judicial), y

H. Los artículos 29, 179 (párrafo segundo y tercero), 2016 (literal i) y 217, del Estatuto de la Universidad de Panamá, que en su orden establecen que el Rector de la Universidad de Panamá, solo podrá ser removido de su cargo por el Consejo General Universitario, con fundamento en falta específicamente establecida en el Estatuto Universitario, para lo cual se requiere el voto de por lo menos dos tercios ($2/3$) de la totalidad de los miembros de dicho Consejo; el cual señala que el aspirante a ingresar a la Carrera Académica lo hará por medio de un proceso de reclutamiento y selección basado en un concurso de Banco de Datos. Agrega que la Universidad de Panamá, reglamentará el concurso de Banco de Datos, bajo criterios de calidad académica, transparencia y honestidad, y por otro

lado que la condición de Profesor regular solo se alcanza mediante concurso formal, cumpliendo con los procedimientos establecidos en el presente Estatuto; enumera los derechos que el presente Estatuto le otorga a los profesores de dicha casa de estudios, entre los cuales se encuentran los que se le reconocen a todos los seres humanos; y por último, establece las causas por las cuales los profesores serán removidos o sancionados de sus cargos (Cfr. fojas 17-22 del expediente judicial).

III. Breves antecedentes del caso y descargos de la Procuraduría de la Administración, en representación de los intereses de la entidad demandada.

Según consta en autos, la acción contencioso administrativa bajo examen está dirigida a que se declare nulo, por ilegal, la Resolución No. 2020-01166-R de 11 de diciembre de 2020, emitida por el rector de la **Universidad de Panamá**, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Antonia Rodríguez French de Araúz**, del cargo de profesor titular 50%, que ocupada en dicha casa de estudios superiores (Cfr. foja 24 del expediente judicial).

Debido a su disconformidad con el mencionado acto administrativo, la accionante interpuso un recurso de reconsideración, el cual fue decidido a través de la Resolución No. DIGAJ-0016-2021 de 15 de marzo de 2021, que mantuvo en todas sus partes lo dispuesto en el acto principal; pronunciamiento que le fue notificado a la actora por medio del edicto No. 007 de 25 de marzo de 2021, quedando así agotada la vía gubernativa (Cfr. fojas 25-41 y 51 del expediente judicial).

Como consecuencia de lo anterior, el 10 de mayo de 2021, **Antonia Rodríguez French de Araúz**, a través de su activador judicial, acudió a la Sala Tercera para interponer la demanda que ocupa nuestra atención, y en la solicita lo siguiente:

“LO QUE SE DEMANDA:

Solicitaos respetuosamente a los Honorables Magistrados de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, que declaren lo siguiente:

Primero: Que es Nulo, por ilegal, el acto administrativo identificado como la Resolución No. 2020-011616-R de 11 de diciembre de 2020, emitida por el Rector de la Universidad de Panamá, mediante la cual se Remueve, Despide, Cesa o se Deja Sin Efecto en (sic) nombramiento de la Profesora Antonia Rodríguez French de Araúz del cargo de Profesor Regular, Titular III o al 50%,

Tiempo Completo, de la Facultad de Derecho y C.P., Departamento de Derecho Social, de la Universidad de Panamá, a partir del 21 de marzo de 2021, por haber cumplido setenta y cinco (75) años de edad, y la Resolución No. DIGAJ-0016-2021 de 15 de marzo de 2021, suscrita por el Rector de la Universidad de Panamá, que Mantiene dicha decisión original, con fundamento en el artículo 182-A (Nuevo) del Estatuto de la Universidad de Panamá y mediante decisión del Recurso de Reconsideración declara que se agota la vía gubernativa y en su contra no cabe recurso alguno, a efecto de que dicha Resolución original o acto administrativo, al igual que el acto administrativo que la confirma, sean declarados nulos, por ilegal, y por violación de las Leyes 24 de 2005, 18 de 2008, 38 de 2000, Convenios Internacionales, Códigos Fiscal y el Estatuto de la Universidad de Panamá y, en consecuencia, se deje sin efecto dicho acto y se le reintegre a nuestra representada al cargo mencionado y que ejerce en la Universidad de Panamá, o se le permita seguir desempeñando dicho cargo, con el consecuente pago de los salarios caídos correspondientes, por ser profesor regular, de carrera académica y por ende con estabilidad laboral.

Segundo: Que como consecuencia de la Declaración Ilegal de los citados actos administrativos, esa Augusta Corporación Superior de Justicia, una vez cumplidos los trámites de Ley, Ordene el Reintegro de nuestra representada a los cargos de Profesor Regular, Tiempo Completo, Categoría Titular 111 o al 50%, de carrera académica, en la Universidad y el pago de salarios caídos equivalente al monto dejado de percibir desde su separación de la relación laboral público hasta su efectivo reintegro a la Universidad de Panamá” (Cfr. foja 3 del expediente judicial).

A fin de sustentar su pretensión, el apoderado especial de la demandante, indicó entre otras cosas lo siguiente:

“El espíritu de la norma transcrita es que ninguna institución del Estado, y la Universidad de Panamá es una de ellas, podrá dar por terminada una relación laboral pública, por razón de la edad, ya se trate de la edad de jubilación del Trabajador, después de esta edad o cualesquiera edad, como es el caso de los 75 años cumplidos contenida en la norma citada 182-A(Nuevo), dado que el derecho al trabajo es un derecho humano, consagrado en nuestro Derecho Constitucional y en las leyes panameñas, consistente en que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones justas y favorables, a la libre elección de su trabajo; debiendo solamente ser despedido o removido del cargo, mediando justa causa y con las formalidades legales, siendo la Ley el único texto jurídico que puede señalar las causas justas para el despido o cesación y es lógico pensar que precisamente, el supuesto (sic) edad (75 años de edad) de un profesor no puede considerarse como una causa justa de remoción o despido, pues se le estaría finalizando la relación laboral pública a mi mandante, que por otro derecho adquirido hayan adquirido la jubilación y cumplan años adicionales hasta la citada edad tope de los 75 años, supuesto que no sólo prohíbe la Ley 18 de 2008, sino también, los Convenios, Tratados y Declaraciones Internacionales, al igual que múltiples fallos de Inconstitucionalidad del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, en los cuales se han declarado

disposiciones de reglamentos y leyes que a lo largo de la historia legislativa de nuestro país se ha conculcado el consagrado derecho humano al trabajo, limitándolo por el supuesto edad ... (Cfr. foja 9-10 del expediente judicial).

En este punto cabe señalar que este Despacho apeló la admisión de la demanda por diversas razones; no obstante el resto de los Magistrados confirmaron su admisión por lo que procederemos a emitir nuestras consideraciones en defensa de la entidad.

3.1 Análisis del Despacho en cuanto a la desvinculación de la demandante.

Luego de un análisis de las constancias que reposan en autos, esta Procuraduría advierte **que no le asiste la razón a la demandante**; en cuanto a la carencia de sustento que se advierte en la tesis planteada, referente a lo actuado por la **Universidad de Panamá** al emitir el acto objeto de reparo, que en su opinión, es contrario a Derecho, por supuestamente haber vulnerado las normas antes mencionadas.

3.1.1 Del Debido Proceso.

Así las cosas, como quiera que en la acción ensayada, la accionante denuncia la supuesta violación al debido proceso legal, consideramos oportuno realizar una sucinta anotación sobre esta importante garantía constitucional y legal, a fin de poder corroborar que, efectivamente, la autoridad demandada no omitió su cumplimiento.

En este sentido, tenemos que en la esfera administrativa, la salvaguarda del debido proceso se encuentra contemplada en el artículo 36 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, mismo que manifiesta lo siguiente:

“Artículo 36. Ningún acto podrá emitirse o celebrarse con infracción de una norma jurídica vigente, aunque éste provenga de la misma autoridad que dicte o celebre el acto respectivo. **Ninguna autoridad podrá celebrar o emitir un acto para el cual carezca de competencia de acuerdo con la ley o los reglamentos.**” (El resaltado es nuestro).

Así mismo, el numeral 31 del artículo 201 de la ley recién aludida nos brinda la definición del “Debido Proceso Legal”, en los términos citados a continuación:

“Artículo 201. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos conforme este glosario:

...
31. Debido proceso legal. Cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales en materia de

procedimiento, que incluye los presupuestos señalados en el artículo 32 de la Constitución Política: el derecho a ser juzgado conforme a los trámites legales (dar el derecho a audiencia o ser oído a las partes interesadas, el derecho a recurrir) y el derecho a no ser juzgado más de una vez por la misma causa penal, policiva, disciplinaria o administrativa.” (El resaltado es nuestro).

En igual sentido, el ex-magistrado Arturo Hoyos¹ señala que: *“el debido proceso legal es una institución instrumental que engloba una amplia gama de protecciones y dentro de la cual se desenvuelven diversas relaciones, por lo que decimos que es compleja, sirve de medio de instrumento para que puedan defenderse efectivamente y satisfacerse los derechos de las personas, las cuales, en ejercicio de su derecho de acción, formula pretensiones ante el Estado para que éste decida sobre ellas conforme a derecho”*.

Vale la pena además, destacar lo anotado al respecto por el autor Ossa Arbeláez², quien nos anota que: *“el debido proceso administrativo tiene por objeto garantizar a través de la evaluación de las autoridades administrativas competentes y de los tribunales contenciosos, si los actos proferidos por la administración, se ajustan al ordenamiento jurídico legal previamente establecido para ellos, con el fin de tutelar la regularidad jurídica y afianzar la credibilidad de las instituciones del Estado, ante la propia organización y los asociados y asegurar los derechos de los gobernantes”*.

Podemos complementar lo previamente expuesto, señalando que el debido proceso legal para no convertirse en un mero enunciado formalista, se nutre de diversos derechos, como por ejemplo: el derecho a ser juzgado por un juez natural, el derecho de defensa, el principio de legalidad, el derecho a pruebas, el derecho a una sentencia justa, y la cosa juzgada, entre otros.

3.1.2 Del acto acusado de ilegal y su alcance.

Tal como lo hemos indicado párrafos precedentes, el acto acusado de ilegal, lo constituye la Resolución No. 2020-01166-R de 11 de diciembre de 2020, emitida por el rector de la **Universidad de Panamá**, mediante el cual se dejó sin efecto el nombramiento de **Antonia Rodríguez French de Araúz**, del cargo de profesor titular 50%, que ocupaba en dicha casa de estudios superiores, por haber cumplido 75 años de edad (Cfr. foja 24 del expediente judicial).

¹ Obra: El Debido Proceso, Editorial Temis, S. A., Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1996, Pág. 55

² Obra: Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática. Editorial Legis. Segunda Edición. 2009. página 239.

Al respecto, debemos señalar que en virtud de la autonomía universitaria, reconocida en la propia Constitución, en la ley orgánica, en su Estatuto y demás reglamentos, **la universidad oficial del Estado puede reglamentar todo lo relativo al ingreso y egreso de su personal académico**, sin ningún tipo de injerencias externas.

En efecto, la autonomía universitaria viene reconocida en distintos cuerpos normativos de nuestro país. Así, vemos que el artículo 103 de la Constitución Política, los artículos 1, 3 y 48 de la Ley 24 de 2005 (Orgánica de la Universidad de Panamá) y los artículos 4 y 5 del Estatuto Universitario nos hablan acerca de dicha autonomía y de la potestad para su auto reglamentación. Veamos el contenido de estas disposiciones.

“Artículo 103: La Universidad Oficial de la República de Panamá es autónoma. Se le reconoce personería jurídica, patrimonio propio y derecho de administrarlo. Tiene la facultad para organizar sus estudios y designar y separar su personal en la forma que determine la Ley...” (Lo destacado es nuestro).

- Ley 24 de 2005

“Artículo 1: La Universidad de Panamá, como universidad oficial de la República, tiene carácter popular, está al servicio de la nación panameña, sin distingo de ninguna clase, y **posee un régimen de autonomía consagrado en la Constitución Política de la República de Panamá...**” (La negrita es nuestra).

“Artículo 3: La autonomía garantizada 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 a autogobernarse. La Universidad tiene la facultad para organizar sus estudios, así como para designar y separara a su personal en la forma que se indique en esta Ley y en el Estatuto Universitario.” (Lo destacado es nuestro).

“Artículo 48: En ejercicio de su autonomía administrativa, la Universidad de Panamá, **tiene la potestad de autorregirse y establecer normas y procedimientos necesarios para el cumplimiento de sus fines, objetivos y programas;** podrá elegir y remover a sus autoridades, así como designar, contratar, separar o remover a su personal académico y administrativo, sin necesidad de comunicar o informar a ninguna otra entidad pública.” (Énfasis suplido).

- Estatuto Universitario

“**Artículo 4.** La Universidad de Panamá es autónoma y cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y derecho a administrarlo. Tiene facultad para organizar sus estudios y para designar y separar su personal en la forma que determinan la Ley y el presente Estatuto.” (La negrita es nuestra).

“**Artículo 5.** La autonomía de la Universidad de Panamá, consagrada en la Constitución Política y desarrollada en su Ley Orgánica, debe ser ejercida y defendida de conformidad con las disposiciones que la regulan.

La autonomía universitaria comprende la auto reglamentación, que es derecho de la Institución de normar por su cuenta su organización y funcionamiento, mediante la probación y modificación de su Estatuto, reglamentos y acuerdos por los órganos de gobierno, según la materia de su competencia.” (La negrita es nuestra).

De igual forma, han sido diversos los pronunciamientos de la Sala Tercera que reconocen y reiteran la facultad que tiene la Universidad de Panamá para auto regularse en virtud de la autonomía universitaria. Como muestra de ello, traemos a colación la Sentencia de 11 de junio de 2018, que a la letra dice:

“**La Universidad de Panamá, con base en la autonomía, tiene la facultad de normar, sin injerencia de terceros, esto es con total independencia, sus propios Acuerdos.** Es esta potestad la que le permite autorregularse, a través de una norma fundamental, como lo es el Estatuto Universitario, es decir un cuerpo normativo que se aplica en forma obligatoria a toda la comunidad universitaria.”

Del contenido de los textos normativos y del extracto jurisprudencial referidos en las líneas anteriores, se infiere con meridiana claridad que la **Universidad de Panamá, posee la facultad de auto reglamentar sus actuaciones, entre las cuales se encuentra materias puntuales como lo es el ingreso y egreso del personal académico a su cargo**, razón por la cual, el Consejo General Universitario decidió incorporar dentro del Estatuto Universitario que los profesores que alcancen la edad de setenta y cinco (75) años, deberán finalizar su relación laboral con dicha casa de estudios.

Con respecto a la edad de setenta y cinco (75) años como causal de egreso del personal académico, debemos recalcar que la misma regula la aplicación de una medida de carácter

netamente administrativa, es decir, la finalización automática por alcanzar la edad antes dicha.

En otras palabras, no contiene una causal de sanción disciplinaria.

Respecto a este punto, vale la pena destacar lo indicado por la Universidad de Panamá en su Informe de Conducta, el cual señala lo siguiente:

“... ”

2.2 La edad de 75 años como causal de egreso del personal académico

En ejercicio del derecho de autoreglamentación- Potestad reglamentaria- derivado de la autonomía que le reconoce el artículo 103, de la Constitución Política la Universidad de Panamá, a través del Consejo General Universitario, máximo órgano de gobierno universitario con funciones de aprobar y reformar el Estatuto Universitario, según el artículo 13, numeral 1, de la Ley No. 24, de 14 de julio, de 2005, Orgánica de la Universidad de Panamá, en Reunión No. 1-12, celebrada el 14 de febrero, de 2012, aprobó adicionar o incorporar normas al nuevo Estatuto Universitario, siendo una de éstas el artículo 182-A(Nuevo), que fue publicado en la Gaceta Oficial No. 26,979-C, del jueves 23 de febrero, de 2012.

El texto del artículo en mención fue corregido, el cual fue publicado en la Gaceta Oficial No. 28791, de 7 de junio, de 2019, quedando así:

‘Artículo 182-A (Nuevo): El personal Académico que tenga setenta y cinco años (75) de edad, finalizará automáticamente su relación laboral con la Universidad de Panamá, con excepción de los profesores que ocupen cargos de autoridad de elección contemplados en la Ley Orgánica de la Universidad de Panamá’

La norma estatutaria anterior regula la aplicación de una medida de carácter netamente administrativa-finalización automática de la relación de trabajo entre la Universidad de Panamá y los profesores que tienen o alcanzan 75 años de edad, de manera que el artículos 182-A(Nuevo), del Estatuto Universitario, no contiene una causal de sanción disciplinaria.

Como quiera que el artículo 182-A (Nuevo) del Estatuto Universitario no establece ninguna conducta del profesor que configure una falta disciplinaria, sino un hecho que genera por disposición normativa la culminación automática de la relación laboral, su aplicación recae exclusivamente en el Rector de la Universidad de Panamá, en su condición de máxima autoridad y representante legal de la institución, de acuerdo al artículo 28, de la Ley No. 24 de 2005 y 85, del Estatuto Universitario, en concordancia con el artículo 48, de la misma Ley No. 24, de 2005.

Desde su publicación en la Gaceta Oficial, el 23 de febrero, de 2012, la administración universitaria ha venido aplicando el artículo 182-A (Nuevo), del Estatuto Universitario, a todos los profesores cuya situación laboral encaja en el supuesto normativo contenido en la referida norma.

Aquellos profesores afectados o disconformes con la aplicación del artículo 182-A (Nuevo), del Estatuto Universitario, han utilizado en sede administrativa- Universidad de Panamá, los recursos que caben en la vía gubernativa, así como la acción legal que cabe en sede jurisdiccional- Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

3. Causales de finalización de la relación laboral entre la Universidad de Panamá y los Profesores.

El régimen de terminación de la relación de trabajo entre la Universidad de Panamá y los profesores está previsto en diversas disposiciones del Estatuto Universitario, estableciéndose tres (3) normas aplicables a los profesores, de acuerdo a su categoría. Así, dependiendo de la naturaleza de la causal de terminación sumando a la categoría de profesor al que se aplica-, será aplicable un procedimiento específico.

En efecto, el referido Estatuto Universitario establece en los artículos 179, 182-A y 217 las causas de terminación de la relación laboral de los docentes universitarios, de la siguiente manera:

3.1 Para todos los profesores. El artículo 217, norma genérica que dispone que los profesores solamente sean removidos o sancionados, por mala conducta, incompetencia, infracción de prohibiciones, violación al régimen de inhabilidades, incompatible, impedimentos y conflictos de intereses o incumplimiento de los deberes, funciones y requisitos que establece la Constitución Política, las leyes, el presente Estatuto y los reglamentos universitarios. En estos casos se aplica un procedimiento que implica la posibilidad de defensa y debido proceso legal para el profesor afectado. En efecto, dicho procedimiento está contemplado en el artículo 340, del Estatuto Universitario.

3.2 Para profesores regulares. El artículo 179, párrafo segundo, norma específica aplicable a los profesores regulares, la cual señala como causales de egreso, la destitución, la renuncia la muerte o la incapacidad física o mental manifiesta. En estos casos se aplica, en unas causales, un procedimiento que implica la posibilidad de defensa y debido proceso para el profesor afectado; en tanto que en otras causales son de aplicación directa por no generar controversia (renuncia; muerte).

En efecto, cuando se trata de destitución se aplica el artículo 340, del Estatuto Universitario, en caso de incapacidad física o mental manifiesta se aplica el último párrafo del artículo 179, del mismo Estatuto, en concordancia con el régimen común de reclamación establecido en la Ley 38, de 2000, y

cuando es por renuncia o muerte es de aplicación directa o inmediata.

3.3 Para toda clase de profesores. El artículo 182-A (Nuevo), norma genérica que establece la edad de 75 años como causal de egreso. Por tratarse de una causa que no es de naturaleza disciplinaria que, sin embargo, puede generar controversia, no tiene un proceso sancionatorio y, en cambio, se aplica el régimen común de reclamación establecida en la Ley 38, de 2000, que regula el Procedimiento Administrativo General.

En síntesis, cada régimen de finalización de la relación laboral, contemplado en los artículos 179, párrafo segundo; artículo 217, y; artículo 182-A (Nuevo), del Estatuto Universitario, tiene su propio procedimiento de aplicación, por lo que dichos regímenes son independientes, autónomos entre sí y obedecen a la naturaleza de la causal de terminación específicamente aplicable” (Cfr. fojas 60-62 del expediente judicial).

Tal como se observa del extracto antes referido, la medida que adopta la Universidad de Panamá en virtud del artículo 182-A (Nuevo) del Estatuto Universitario, fija la edad como causal de finalización o terminación de la relación laboral entre el personal académico y dicha casa de estudios. En otras palabras, se adiciona otra causal de egreso de los profesores como lo es alcanzar la edad de setenta y cinco (75) años.

Por otro lado, y en atención a la alegada violación por parte de la demandante al derecho al trabajo de la que gozamos todos los seres humanos. Tal derecho no debe ser confundido con la facultad de los entes públicos de aplicar ciertas condiciones y restricciones cuando así lo estime necesario. Es conocido que los derechos se caracterizan por no ser absolutos, ni siquiera los fundamentales, toda vez que su ejercicio puede verse sometido a limitaciones.

Sobre este punto, el Informe de Conducta emitido por la Universidad de Panamá trae a colación lo que ha dicho el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, y que nos ilustra de manera muy acertada en cuanto a la situación bajo análisis. Veamos dicho extracto:

“El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la ONU, órgano oficial encargado de interpretar el alcance de los derechos contenidos en la Carta de Derechos económicos, sociales y culturales, en su Observación General No. 18 (OG/18), ‘reafirman el principio de que el respecto al derecho al trabajo impone a los Estados Partes la obligación de

adoptar medidas dirigidas al logro del pleno empleo', siendo que **'El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo...'** (OG/18, P.6)

El Comité observa que: '... si bien todavía no es posible llegar a la conclusión de que la discriminación por motivos de edad está en general prohibida por el Pacto, las situaciones en que se podría aceptar esta discriminación son muy limitadas...', siendo que **'En algunas de las pocas situaciones en que todavía se tolera esta discriminación, por ejemplo, en relación con la edad obligatoria de jubilación...'** (OG/6, P.12)" (La negrita aparece así en el documento citado) (Cfr. foja 90 del expediente judicial).

Tal como se puede apreciar, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, ha señalado que el derecho al trabajo no es absoluto e incondicional y el mismo se ve limitado por diversas razones, entre ellas, la edad de jubilación o de retiro de la vida laboral.

En este marco, es importante anotar que a la accionante **se le respetaron las garantías del debido proceso y derecho de defensa, tal como consta en expediente judicial.**

Por último, debemos resaltar en la esfera administrativa **se cumplió con el principio de debida motivación**, y es que, tal como se aprecia en el acto objeto de reparo, y su acto confirmatorio, se indicaron claramente las razones por las cuales se dejó sin efecto el nombramiento de **Antonia Rodríguez French de Araúz**, del cargo que ocupaba en la citada entidad y el fundamento de derecho que amparaba tal decisión, cumpliéndose de esta forma lo establecido en el artículo 155 (numeral 1) de la Ley 38 de 2000, que establece:

"Artículo 155. Serán motivados, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos de derecho, los siguientes actos:

1. Los que afecten derechos subjetivos;
2. Los que resuelvan recursos;
3. Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes de idéntica naturaleza o dictamen de organismos consultivos; y
4. Cuando así se disponga expresamente por la ley."

Por tanto, reiteramos que en el expediente judicial puede constatarse que en la esfera administrativa, se motivó en debida forma y se consignaron las razones por las cuales se dejó sin efecto el nombramiento de la actora, observando los presupuestos establecidos en el

precitado artículo, pues, por una parte, se realiza la debida explicación jurídica acerca de los circunstancias que llevaron a la autoridad a emitir el acto acusado de ilegal; y por la otra, se señalan los motivos fácticos y jurídicos que apoyaron la decisión (Cfr. fojas 24 y 25-41 del expediente judicial).

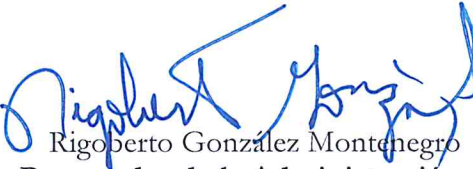
En el marco de los hechos cuya relación hemos expuesto en los párrafos precedentes, esta Procuraduría solicita a los Honorables Magistrados se sirvan declarar que **NO ES ILEGAL** la Resolución No. 2020-011616-R del 11 de diciembre de 2020, emitida por la **Universidad de Panamá**, su acto, y en consecuencia se desestimen las demás pretensiones de la actora.

IV. Pruebas.

4.1 Se **aduce** como prueba documental la copia autenticada del expediente de personal que reposa en la entidad demandada.

V. **Derecho.** No se acepta el invocado por la accionante.

Del Señor Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


María Lilia Urriola de Ardila
Secretaria General