

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE MAYAGÜEZ
(Compañía o Patrono)

Y

FEDERACIÓN LABORISTA
RECINTO DE MAYAGÜEZ
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A-14-476

SOBRE: DESPIDO

(Sr. Frank L. Fraticelli Datis)

ÁRBITRO:

JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 17 de octubre de 2014, en la oficina de asesoría legal del Recinto de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico.

El Recinto de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, en adelante la UPR o la Universidad, compareció a la misma representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. María del Carmen Gitany Alonso.

La Federación Laborista, Recinto de Mayagüez, en adelante la Federación, compareció representada por su asesor sindical y portavoz, el Lcdo. Samuel Rodríguez López. El querellado, Sr. Frank Fraticelli Datis, también estuvo presente.

Entonces, ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones, y solicitaron un término para presentar una estipulación de hechos y de prueba documental. El 10 de noviembre de 2014, las

LAUDO
CASO A-14-476

partes presentaron la referida estipulación, y la controversia quedó sometida para resolución el 17 de diciembre de 2014, cuando expiró la extensión del plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

Determinar si la medida disciplinaria que propone la UPR, que consiste de una destitución, es razonable [o no], conforme a los hechos del caso. El árbitro dispondrá el remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Universidad de Puerto Rico, constituye el órgano de educación superior que da servicio al pueblo de Puerto Rico. Así lo dispone su ley orgánica, la *Ley Núm.1 del 20 de enero de 1966, según enmendada, conocida como Ley de la Universidad de Puerto Rico, 18 L.P.R.A. sec. 601 et seq.* La Universidad es una institución que ejerce un fin público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. *18 L.P.R.A. sec. 612 (f).* Hace dos décadas el Tribunal Supremo expresó que la Universidad de Puerto Rico, es una corporación pública, de génesis legislativa, encargada de la educación superior en Puerto Rico. *Sepúlveda v. U.P.R., 115 D.P.R. 526 (1984).*

La Junta de Síndicos es la encargada de gobernar y administrar la Universidad. *18 L.P.R.A. sec. 602.* A esos efectos la Ley de la Universidad de Puerto Rico facultó a la Junta de Síndicos para "[a]probar o enmendar el Reglamento General de la Universidad, el Reglamento General de Estudiantes de

LAUDO
CASO A-14-476

cada Recinto, el Reglamento de Sistema de Retiro y cualquier otro reglamento de aplicación general, sujeto a las disposiciones de las *secciones 2101 et seq. del Título 3, conocidas como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme. 18 L.P.R.A. sec. 602(e)(5)*. Dicha legislación también facultó a la Junta de Síndicos para "[a]doptar normas respecto a los derechos y deberes del personal universitario, y fijar sueldos y emolumentos a los funcionarios de la Universidad nombrados por la propia Junta." *18 L.P.R.A. sec. 602 (e) (11)*.

El querellado comenzó a trabajar para la Universidad, en el Recinto de Mayagüez, en el 1998, como empleado transitorio, y en el 2000, fue nombrado empleado de carrera, en una plaza de conserje.

El 5 de julio de 2006, el señor Fraticelli Datis fue denunciado por la alegada infracción de los Artículos 5.04, 5.07 y 6.01 de la Ley de Armas de Puerto Rico, en relación con unos hechos que tuvieron lugar el 28 de junio de 2006, y el 28 de noviembre de 2006, le fueron formuladas acusaciones por la infracción de las referidas disposiciones de la Ley de Armas de Puerto Rico.

La Universidad tuvo conocimiento que ante el Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Centro Judicial de Aguadilla, se estaba ventilando en contra del querellado un caso por alegada infracción de los

LAUDO
CASO A-14-476

Artículos 5.04, 5.07¹ y 6.1² de la Ley de Armas y que el inicio del juicio estaba señalado para el 6 de diciembre de 2006.

Luego de haber evaluado la información recibida, la Universidad entendió que la presencia del señor Fraticelli Datis dentro de los predios del Recinto de Mayagüez, representaba un inminente daño al buen nombre de la Universidad y constituye un atentado contra la paz y seguridad institucional. La Universidad concluyó que de las denuncias criminales que pesaban en contra del señor Fraticelli se desprendía que éste pudo haber incurrido en conducta delictiva que está sujeta a acción disciplinaria, conforme al Artículo 35, Secciones 35.2.8, 35.2.18 y 35.2.19, del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, y le formuló cargos al señor Fraticelli Datis, el 27 de octubre de 2006, con la intención de suspenderle sumariamente de empleo y prohibirle la entrada a los predios del Recinto, hasta tanto culmine el proceso de naturaleza penal que se llevaba en su contra. El 14 de noviembre de 2006, se celebró, ante el oficial examinador, Lcdo. Carlos E. Bayrón Vélez, la vista informal sobre la suspensión sumaria. El 1 de diciembre de 2006, el oficial examinador rindió el correspondiente informe a la Universidad, y el 13 de diciembre de 2006, ésta suspendió sumariamente de empleo al señor Fraticelli Datis.

¹ El cargo por infracción al Artículo 5.07 fue, posteriormente, reclasificado a uno de infracción al Artículo 5.06 (menos grave).

² El cargo por infracción al Artículo 6.01 fue, posteriormente, reclasificado a uno de infracción al Artículo 5.04 (menos grave).

LAUDO
CASO A-14-476

Habiéndosele juzgado y declarado culpable de dos (2) cargos por infracción al Artículo 5.04 y un cargo por infracción al Artículo 5.06, de la Ley de Armas, siendo estas infracciones delitos menos graves, el 1 de abril de 2009, el Tribunal de Primera Instancia dictó sentencia contra el señor Fraticelli Datis y le condenó a cumplir un año y medio (1^{1/2}) en probatoria. Ordenó la suspensión de la sentencia a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 259 del 3 de abril de 1946, según enmendada, sobre sentencias suspendidas, quedando el señor Fraticelli Datis bajo la custodia legal del tribunal hasta la expiración del período máximo de su sentencia, sujeto a unas condiciones entre las que cabe destacar:

1. ...
2. ... no ocultará sus actividades al técnico de servicios socio-penales... Permitirá que el técnico de servicios socio-penales le visite en su hogar, trabajo u otro lugar.
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. Usted se mantendrá empleado en un trabajo apropiado...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...

Luego de varios trámites procesales bajo la Certificación 44 (1984-86) del entonces Consejo de Educación Superior, que establece las "Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afectan al Personal Universitario, con la obvia intención de destituir al señor Fraticelli Datis, finalmente se determinó que el caso debía verse ante el Comité de Querellas, que

LAUDO
CASO A-14-476

establece el convenio colectivo firmado por las partes. Sin embargo, el 10 de febrero de 2011, los respectivos representantes de la Universidad y la Federación en dicho comité no se pusieron de acuerdo, y la Universidad reinició el procedimiento al amparo de la Certificación 44 y se llevó a cabo una vista el 18 de marzo de 2013, ante el oficial examinador, Lcdo. José A. Cruz Noel, que finalmente recomendó la destitución del señor Fraticelli. El Dr. Andrés Calderón Colón, Rector Interino del Recinto de Mayagüez, no acogió la recomendación del oficial examinador por entender que a tenor con el Artículo 84, Secciones (A) (1) y (B) (4), de las reglas y condiciones de trabajo suplementarias a la reglamentación vigente para los trabajadores del recinto universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico (2011-2014) correspondía remitir el caso del querellante al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El 30 de junio de 2013, la Universidad solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Universidad afirma que la destitución se justifica. Sostiene que “es contrario a la política de la Universidad tener como empleado a una persona que se dedica a la venta de armas de fuego, lo que lo inhabilita para continuar ejerciendo el cargo que ostentaba” y que “el Sr. Frank Fraticelli Datis no estableció

LAUDO
CASO A-14-476

que la solicitud del patrono de imponer una medida disciplinaria de expulsión fuera arbitraria”.

Por su parte, la Federación alega que “el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico tiene como política pública la rehabilitación” y que “no tendría sentido alguno tomar medidas disciplinarias en contra del empleado si... del Reglamento no surge medida alguna que se pueda aplicar en contra del señor Fraticelli”.

La Universidad adoptó un cuerpo de normas que se conoce como el “Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico”, en virtud de la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, conocida como “Ley de la Universidad de Puerto Rico”, las Leyes Núm. 2 y Núm. 3 de igual fecha, según enmendadas, la Ley Núm. 16 de 16 de junio de 1993, según enmendada, y la Ley Núm. 186 de 7 de agosto de 1998. Además, este Reglamento se fundamenta en el Principio de Mérito establecido en la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, conocida como “Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico”, según enmendada. El Reglamento General dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

Artículo 35 - Acciones Disciplinarias

Sección 35.1- Disposiciones generales

...

Sección 35.1.3 - Propósito fundamental de la acción disciplinaria

En todo caso en que una autoridad nominadora considere imponer medidas disciplinarias a algún miembro del personal universitario, deberá tener en cuenta que el propósito fundamental de los procesos disciplinarios es, hasta donde sea posible, correctivo, en armonía con los mejores intereses institucionales.

...

LAUDO
CASO A-14-476

Sección 35.2 - Conducta sujeta a acciones disciplinarias

Las autoridades nominadoras podrán tomar acción disciplinaria contra los miembros del personal universitario por cualquiera de las siguientes causas:

...

Sección 35.2.8 - Actos que bajo los cánones de responsabilidad moral prevalecientes en la comunidad constituyen conducta inmoral.

...

Sección 35.2.11- Convicción por delito grave

...

Sección 35.2.18 - Conducta que constituya delito bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sea perjudicial al buen nombre de la Universidad.

...

Sección 35.2.19 - Violaciones a la Ley de la Universidad, a las disposiciones de este Reglamento y demás reglamentos universitarios.

...

No está en controversia la validez de las reglas antes citadas. Asimismo, no cabe duda que el querellado, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que el reglamento se aplica consistentemente.

Se advierte, además, que la letra de las citadas disposiciones reglamentarias es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471, AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio

LAUDO
CASO A-14-476

colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “conforme a derecho”. Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en el Artículo 84 (A) (1) (B) (4) de las reglas y condiciones de trabajo suplementarias a la reglamentación vigente para los trabajadores del recinto universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico (2011-2014). Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros." Véase JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1979), y AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto o que se propone imponer al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarado ese punto, se advierte que la recta adjudicación de la presente controversia requirió una evaluación de aspectos difíciles y circunstancias complejas. De este ejercicio, surgió un juicio que reconcilió el interés de la Universidad y el del querellado.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por

LAUDO
CASO A-14-476

consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa aun cuando el convenio colectivo no lo exija. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.

La política pública establecida en nuestra legislación laboral reconoce que el trabajo es un elemento central de nuestra vida en sociedad, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de decenas de miles de puertorriqueños y puertorriqueñas, como por el beneficio colectivo que se genera cuando a través del esfuerzo ofrecemos calidad de vida a nuestro pueblo y desarrollo social y económico para nuestro país. Es preciso recordar que en la medida en que el individuo aporta al bien común y se autorealiza, el trabajo adquiere un hondo significado ético.

Nuestro ordenamiento laboral reconoce la inherente desigualdad que caracteriza la relación obrero-patronal, en donde el patrono, por su capacidad económica, posee mayor poder que el trabajador individual que necesita de su empleo para sobrevivir. En el caso particular de la terminación de la relación obrero-patronal, que es lo que el árbitro debe atender en este caso, es significativa

LAUDO
CASO A-14-476

la decisión de elevar a rango constitucional el derecho del trabajador o trabajadora a renunciar libremente a su empleo, pero no así el derecho de un patrono a despedir a un trabajador. El derecho al empleo, que es, evidentemente, el principal derecho laboral, cobra mayor importancia si tomamos en cuenta que muchas de las protecciones estatutarias no tendrían sentido si no se protege el derecho mismo a preservar un empleo ante una actuación caprichosa e irrazonable por parte de un patrono.

Nuestro ordenamiento estatutario no prohíbe absolutamente el despido de un empleado; más bien, prohíbe y castiga el despido sin justa causa. Asimismo, es preciso destacar que la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado crea (en su Artículo 8) una presunción de que la medida disciplinaria a ser impuesta al querellante es injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. Si la parte contra la cual se establece la presunción; es decir, la Universidad, no ofrece prueba suficiente para demostrar la inexistencia del hecho presumido, el árbitro deberá aceptar que el hecho existe. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo o hay justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979). Las

LAUDO
CASO A-14-476

presunciones como las de despido injustificado están investidas de tan alto interés público que sólo pueden derrotarse por prueba que sea amplia y vigorosa.

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la Ley de Indemnización por Despido Injustificado; véase, además, Vélez vs. Pueblo Internacional, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979). Nuestro derecho no favorece el despido como una sanción a la primera infracción cometida por un empleado, a no ser que la protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran así lo requiera dada la intensidad del agravio. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave que puede dar lugar al despido sumario aquella que es tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 544 (1974).

Está claro que, según el Reglamento General, las autoridades nominadoras podrán tomar acción disciplinaria contra los miembros del personal universitario en caso de que medie justa causa. Según surge de la prueba, que el 5 de julio de 2006, el señor Fraticelli Datis fue denunciado por la alegada infracción de los Artículos 5.04, 5.07 y 6.01 de la Ley de Armas de Puerto Rico, en relación con unos

LAUDO
CASO A-14-476

hechos que tuvieron lugar el 28 de junio de 2006, y el 28 de noviembre de 2006, le fueron formuladas acusaciones por la infracción de las referidas disposiciones de la Ley de Armas de Puerto Rico. Surge, además, que el patrono tomó medidas inmediatas para garantizar la seguridad institucional ante la peligrosidad que representa un empleado que es acusado por infracción a varias disposiciones de la Ley de Armas; en consecuencia, el señor Fraticelli Datis fue suspendido de empleo el 13 de diciembre de 2006, "hasta tanto se [dilucidara] en los tribunales los cargos en su contra"; que habiéndosele juzgado y declarado culpable de dos (2) cargos por infracción al Artículo 5.04 y un cargo por infracción al Artículo 5.06, de la Ley de Armas, siendo estas infracciones delitos menos graves, el 1 de abril de 2009, el Tribunal de Primera Instancia dictó sentencia contra el señor Fraticelli Datis y le condenó a cumplir un año y medio (1^{1/2}) en probatoria; que el querellado cumplió satisfactoriamente con la pena impuesta y que el 22 de octubre de 2012, cuando se emitió un certificado de antecedentes penales, no existía constancia de dicha convicción en el historial del querellado, y que, a la fecha de la audiencia de arbitraje, el querellado continuaba suspendido de su empleo de conserje, a pesar de la Federación haber insistido en la reinstalación.

Toca resolver si, dadas las circunstancias del presente caso, hay razón suficiente para insistir en la destitución del querellado.

En momentos de alta incidencia criminal, en los que se observa el consabido desasosiego en nuestro diario vivir, el fiel cumplimiento de la ley es de interés

LAUDO
CASO A-14-476

apremiante; no obstante, hay que resistir la tentación de anteponer lo que se percibe como un mecanismo rápido para obtener un fin legítimo y conjurar uno de los múltiples problemas que acosan y agobian a nuestra sociedad.

En el presente caso, frente a una convicción y sentencia del querellado en 2009, la Universidad debió insistir en la separación permanente del querellante invocando sólo la citada *Sección 35.2.18*, y ni aun así prevalecería en su posición porque, al ser sentenciado, al querellado se le concedieron los beneficios de una sentencia suspendida. El querellado, por excepción establecida por la Ley Núm. 70 de 20 de junio de 1963 -en adelante Ley Núm. 70-, 3 LPRA 556a et seq., debió ser reinstalado el cargo de conserje desde que la Universidad vino en conocimiento de la sentencia del Tribunal. El objetivo del sistema de sentencia suspendida establecido por la Ley de Sentencia Suspendida se recoge con singular transparencia en Pueblo v. Vega Vélez, 125 D.P.R. 188, 195 (1990), en el que se expresa lo siguiente: “La idea básica tras el mecanismo de la sentencia suspendida es sumamente sencilla: lograr que un convicto de delito viva una vida productiva en la sociedad, alejado del trasiego delictivo, bajo un sistema de supervisión. La sentencia suspendida es una alternativa beneficiosa en casos apropiados, tanto para el convicto como para la sociedad. La concesión de una sentencia suspendida a un convicto de delito evita los efectos negativos en el individuo que la reclusión tan frecuentemente produce, minimiza el impacto de la reclusión sobre los dependientes y familiares del convicto, preserva la libertad del delincuente sin

LAUDO
CASO A-14-476

sacrificar el interés social en la prevención y corrección del crimen, y promueve afirmativamente la rehabilitación del delincuente al permitirle mantener contactos sociales normales pero condicionados en la comunidad."

La Ley Núm. 70, releva de la inhabilidad para ocupar puestos públicos a toda persona que le sea suspendida la ejecución de la sentencia o le sea concedida la libertad bajo palabra. Así lo reconoció nuestro Tribunal Supremo en Hernández Cruz v. Sria. de Instrucción, 117 DPR 606, 614-15 (1986), donde expresó:

"No hay duda de que, en virtud de las disposiciones del citado Art. 208 del Código Político de 1902 [...], la convicción y sentencia por delito grave constituye, como regla general, causa suficiente en derecho para la separación de un empleado gubernamental del cargo público que ocupa al momento de producirse la misma. No es menos correcto, sin embargo, que si a ese empleado, al ser sentenciado, se le conceden los beneficios de una sentencia suspendida, el mismo -por excepción establecida por la citada Ley Núm. 70- puede continuar desempeñando el cargo que ocupa."

La citada Ley Núm. 70 forma parte de una serie de estatutos--tales como la Ley Núm. 259 del 3 de abril de 1946, conocida como la Ley de Sentencias Suspendidas; la Ley Núm. 295 de 10 de abril de 1946 que instituyó la "libertad bajo palabra"--indicativos de una "nueva" filosofía penológica que tiene como objetivo la rehabilitación del delincuente. La misma hace insostenible la posición asumida por la Universidad, que parte de la premisa que las únicas disposiciones legales aplicables a esta situación son las del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, ignorando por completo las disposiciones, y la intención legislativa,

LAUDO
CASO A-14-476

de la Ley Núm. 70. Estos preceptos son completa y perfectamente armonizables entre sí. No hay duda de que, en virtud de las disposiciones del Reglamento General, una convicción y sentencia por dos (2) cargos por infracción al Artículo 5.04 y un cargo por infracción al Artículo 5.06, de la Ley de Armas, siendo estas infracciones delitos menos graves, constituye, como regla general, causa suficiente en derecho para la separación de un empleado gubernamental del cargo público que ocupa al momento de producirse la misma; sin embargo, si a ese empleado, al ser sentenciado, se le conceden los beneficios de una sentencia suspendida, éste (por excepción establecida por la referida Ley Núm. 70) puede continuar desempeñando el cargo que ocupa hasta tanto el director de la oficina de personal disponga otra cosa; decisión que tomará a base de los criterios que establece la propia Ley Núm. 70. La determinación que finalmente haga dicho funcionario, naturalmente, estará sujeta a revisión por los canales apropiados. La Ley Núm. 70 faculta a director de personal "para revisar cada caso por sus méritos y decidir la habilitación o no habilitación". La decisión tomada por éste no deberá basarse exclusivamente en la convicción por delito, sino que éste deberá evaluar los méritos de cada caso, tomando en consideración "la conducta y la reputación general de la persona de que se trate, así como la naturaleza y las funciones del puesto". Véase 3 LPRA sec. 556c y Hernández Cruz v. Sria. de Instrucción, ante.

Con la suspensión de la sentencia se le otorga a un convicto la oportunidad de cumplir su sentencia o parte de ésta fuera de las instituciones carcelarias,

LAUDO
CASO A-14-476

siempre y cuando éste observe buena conducta y cumpla con todas las restricciones que el tribunal le haya impuesto. El fin de la sentencia suspendida es rehabilitar al individuo que delinque y lograr que éste se convierta en un miembro útil de la sociedad. Este mecanismo toma en cuenta la importancia que tiene para efectos de rehabilitación, la obtención o retención de un trabajo que le permita a la persona convicta desenvolverse económicamente. Resulta incongruente en la actualidad, el que funcionarios gubernamentales gestionen empleos para estos libertados en la empresa privada cuando el propio gobierno mantiene una situación legal que cierra las puertas a estas personas para el logro de un empleo gubernamental. Véase AEE vs. UTIER, 2001 JTS 40.

En el presente caso, todo parece indicar que la intención de la Universidad de separar al querellado de su cargo se basa exclusivamente en el hecho de que éste había resultado convicto de un delito. No hubo evaluación ni revisión alguna en los méritos por parte de la oficina de recursos humanos a fin de establecer que, efectivamente, el querellado "se dedica a la venta de armas de fuego, lo que lo inhabilita para continuar ejerciendo el cargo que [ostenta]", como parte del proceso para lograr la destitución. La destitución de un cargo público bajo esas circunstancias, sin haberse justificado la misma en la necesidad de proteger el servicio público que brinda la Universidad, atentaría contra el "derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente". *Amy v. Adm. Deporte Hípico*, 116 DPR 414, 421 (1985).

LAUDO
CASO A-14-476

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Universidad abusa de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, actúa caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al insistir en la destitución del querellado.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

Se ordena el cese y desista de la intención de destituir al Sr. Frank L. Fraticelli Datis. Asimismo, se ordena la reinstalación del querellado en el cargo de conserje, en Recinto de Mayaguez de la Universidad de Puerto Rico.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de enero de 2015.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 29 de enero de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:


LCDO SAMUEL RODRÍGUEZ LÓPEZ
APARTADO 493
MAYAGUEZ PR 00681-0493

LCDA MARÍA DEL CARMEN GITANY
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE MAYAGUEZ
P O BOX 3898
MAYAGUEZ PR 00681

LAUDO
CASO A-14-476

SR DANIEL ECHEVARRÍA MORENO
PRESIDENTE
FEDERACIÓN LABORISTA
CARR 108 BO MIRADERO
MAYAGUEZ PR 00680

PROF LUCAS N AVILÉS RODRÍGUEZ
RECTOR INTERINO
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE MAYAGUEZ
P O BOX 9000
MAYAGUEZ PR 00681-9000


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III