

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

DORIS E. TORRES ROLÓN

Apelante

v.

UNIVERSAL GROUP, INC.,
y otros

Apelados

KLCE202201343

CERTIORARI,
acogido como
APELACIÓN,
Procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil Núm.:
SJ2022CV05899
(907)

Sobre: Interdicto
Preliminar y
Permanente;
Sentencia
Declaratoria; Daños
y Perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Santiago Calderón y la Jueza Álvarez Esnard.

Álvarez Esnard, jueza ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de junio 2023.

Comparece ante nos la señora Doris E. Torres Rolón (“Sra. Torres Rolón o Apelante”) mediante recurso intitulado *Certiorari*¹ presentado el 9 de diciembre de 2022. Nos solicita que revoquemos la *Sentencia Parcial* emitida y notificada el 2 de septiembre de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (“foro primario” o “foro *a quo*”). Por virtud de esta, el foro a *quo* desestimó las solicitudes de *injunction* y de sentencia declaratoria presentadas por la Sra. Torres Rolón.

Por los fundamentos que discutiremos a continuación,

CONFIRMAMOS la *Sentencia* apelada.

¹ Mediante *Resolución* emitida el 15 de diciembre de 2022, acogimos el presente recurso como una Apelación sin alterar su designación alfanumérica, puesto que la determinación que aquí se cuestiona adjudicó de manera final la controversia planteada ante el foro primario.

I.

Los hechos que dan origen a la presente controversia surgen cuando, a raíz de la pandemia mundial del COVID-19, en febrero de 2021, Universal Group, Inc. (“Universal”) estableció como política de la empresa la vacunación compulsoria. La misma fue denominada *Política de Vacunación-COVID-19* (“la Política”)² y disponía como requisito la vacunación compulsoria de los empleados que estuviesen trabajando de manera presencial en la empresa, excepto en los casos en que existiera una exención médica o religiosa. Específicamente la *Política* establecía que aquel empleado que quisiera solicitar la exención instituida por razones religiosas debía: 1) informar su interés de solicitar exención por razones religiosas a su supervisor inmediato; 2) comunicarse con la Oficina de Recursos Humanos y solicitar el Formulario de Exención Religiosa para Vacuna COVID-19; 3) completar el Formulario de Exención Religiosa para Vacuna COVID-19; y, 4); continuar el proceso de intercambio de información con Universal, de ser necesario.³ Cabe destacar, que al momento de establecer la aludida *Política*, la Apelante era empleada de Eastern América Insurance Agency (“Eastern América”), la cual es una agencia de Universal.

Cónsono con lo antes expuesto, el 19 de mayo de 2022, Universal envió un correo electrónico a todos sus empleados notificando la *Política* conforme a la Guía del Departamento de Salud para casos de COVID-19.⁴ En síntesis, la misma dispone que las personas de 50 años o más de edad no se consideran como personas con la vacunación al día cuando no se han administrado la segunda dosis de refuerzo. A esos fines, el Departamento de Recursos

² Apéndice Alegato de Universal, págs. 97-100.

³ Apéndice Alegato de Universal, pág. 99.

⁴ Apéndice Alegato de Universal, pág. 135-136.

Humanos de Universal coordinaría las citas en un centro de vacunación.

En consecuencia, el 30 de mayo de 2022, la señora Torres Rolón otorgó una *Declaración Jurada* en la cual esbozó que el Estado proveyó información incompleta y no veraz sobre la vacuna contra el COVID-19, toda vez que la Orden Ejecutiva 2021-075 indicaba que la vacuna evitaba el contagio y propagación del COVID-19.⁵ De igual, forma arguyó que una vez advino en conocimiento de los efectos negativos de la vacuna contra el COVID-19 sobre su cuerpo, se percató que había cometido un acto contrario a sus más sinceras creencias religiosas. Por este motivo, la Apelante le solicitó a Universal mediante la aludida declaración jurada la exención de las vacunas, en este caso la cuarta dosis, por razones religiosas.

Así las cosas, mediante carta fechada del 2 de junio de 2022, Universal denegó la solicitud de Torres Rolón. En esencia, arguyó que la promulgación de la Política se debía a las facultades que Universal como patrono privado tenía para “emplear las mejores, aunque no infalibles, medidas para proteger a la totalidad de su empleomanía”.⁶ Además, esbozó que la solicitud de la Apelante se fundamentaba en opiniones especulativas e incluso conspiratorias sobre la aprobación y el manejo de la vacuna contra el COVID-19 en Puerto Rico. En tono similar, Universal se negó a reconocer estas opiniones como una convicción religiosa sincera. Como corolario de ello, Universal concluyó que la solicitud instada por la Sra. Torres Rolón le parecía sospechosa, sobre todo cuando ésta ya se había administrado la vacuna contra el COVID-19 e inclusive la primera dosis de refuerzo. Ante este cuadro, Universal autorizó a la Apelante a acogerse a una licencia sin paga por un término de treinta (30) días, a vencer el 30 de julio de 2022. Una vez concluida la referida

⁵ Apéndice Alegato de Universal, págs. 33-35.

⁶ Apéndice Alegato de Universal, págs. 36-38.

licencia, Universal evaluaría la situación de la Sra. Torres Rolón y determinaría si su retorno al trabajo de manera presencial era viable.

Inconforme con la determinación emitida por Universal, el 1 de julio de 2022, la Apelante incoó *Demanda*⁷ sobre Interdicto Preliminar y Permanente; Sentencia Declaratoria y Daños contra Universal, Eastern América y varios ejecutivos de dichas compañías (en conjunto, “los Apelados”). Mediante esta, señaló que ha sido empleada de Universal por treinta y tres (33) años y estaba vacunada con tres (3) dosis para el COVID-19. Alegó que, luego de obtener información sobre la ineficacia de las vacunas para evitar contagios, entró en un dilema con sus sinceras creencias religiosas y decidió no vacunarse con la cuarta dosis o segunda dosis de refuerzo. Sostuvo que Universal ha incurrido en un patrón de hostigamiento mediante llamadas y comunicaciones verbales en su contra. Arguyó que Universal la obligó a acogerse a una licencia sin sueldo que no solicitó y ejecutó la suspensión desde el 8 de julio de 2022. Añadió que Universal ha actuado de manera discriminatoria, arbitraria y caprichosa al imponerle medidas disciplinarias punitivas, sin concederle una vista informal, en violación al derecho constitucional que le cobija al debido proceso de ley. Esbozó, además, que los actos injustificados de los Apelados constituyeron un despido constructivo.

Por tales razones, solicitó los siguientes remedios:

- 1) la otorgación de un remedio interdictal provisional bajo la Regla 56 o la Regla 57 de Procedimiento Civil para que los Apelados le permitieran regresar de manera inmediata a su empleo y una orden para que el patrono no pudiese imponer de manera ilegal el mandato de vacunas contra el COVID-19;
- 2) que se declarara ilegal e inconstitucional las acciones discriminatorias de los Apelados por violar la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Constitución de [los]sic Estados Unidos de América, la Orden Ejecutiva 2022-019 y

⁷ Apéndice Alegato de Universal, págs. 1-38.

la Orden Administrativa 2022-533 del Departamento de Salud;

- 3) el pago de los sueldos dejados de percibir y las acumulaciones de licencias durante la suspensión de empleo y sueldo;⁸
- 4) una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la parte Peticionada;
- 5) concesión de daños morales, emocionales y angustias mentales ascendentes a \$75,000.00; y,
- 6) el pago de honorarios de abogados, gastos y costas, con cualquier pronunciamiento que en derecho proceda.

En respuesta, el 18 de julio de 2022, Universal presentó *Moción en Cumplimiento de Orden y Solicitud de Desestimación*.⁹ Primeramente, arguyó que la controversia ante el foro primario era una estrictamente laboral por surgir al amparo de la relación obrero-patronal y que la misma se regía por la legislación especial aplicable. Por tanto, los reclamos instados por la Sra. Torres Rolón no gozaban de una protección constitucional. Por consiguiente, no procedía la concesión del recurso extraordinario de *injunction*. En segundo lugar, sostuvo que Universal como patrono privado tenía la capacidad inherente para establecer políticas internas dirigidas a la protección de sus empleados y de los clientes que visitan sus facilidades. Arguyó, además, que la facultad para imponer el requerimiento de vacunación compulsoria emana de su derecho a administrar su negocio en la manera que entienda razonable. A tenor con los fundamentos antes esbozados, solicitó la desestimación del recurso por no surgir un derecho constitucional oponible a un patrono privado. A dicha solicitud de desestimación se opuso la parte Apelante.

Posteriormente, el 29 de julio de 2022, el foro primario emitió una *Orden* mediante la cual señaló vista para el 11 de agosto de

⁸ Al momento de presentar la *Demanda*, la Apelante se encontraba agotando de manera involuntaria su licencia de vacaciones cuyo balance era de 32 (treinta y dos) días y al momento de emitirse la Sentencia apelada, había agotado 14 (catorce) días.

⁹ Apéndice Alegato de Universal, págs. 85-100.

2022, a los fines de dilucidar la procedencia del remedio interdictal provisional presentado y la solicitud de desestimación incoada.

Celebrada la vista y evaluados los argumentos presentados por las partes, el 2 de septiembre de 2022, el foro *a quo* dictó y notificó la *Sentencia Parcial* apelada,¹⁰ en la que formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. La demandante Doris E. Torres Rolón (“TorresRolón”) es empleada de la parte demandada.
2. Al presente, Torres Rolón ocupa el puesto de Planning Manager en el Departamento de Front Office- Customer Service, de la co-demandada Eastern America Insurance Agency.
3. La demandante es mayor de cincuenta (50) años.
4. Las evaluaciones de desempeño de Torres Rolón -para el tiempo que ha realizado las funciones de Planning-Manager- han sido satisfactorias.
5. Desde marzo 2020 y como resultado de la pandemia de COVID -19, se declaró el cierre de todas las operaciones por parte del Gobierno Central.
6. Posterior a dicho cierre, los comercios comenzaron a abrir sus puertas y prestar servicios de manera paulatina.
7. La demandada Universal Group, Inc. (“Universal”) comenzó a prestar servicios de manera escalonada, comenzando con los empleados que eran esenciales para atender el público.
8. Torres Rolón tenía conocimiento del Plan de Control de Exposición COVID-19 y el Protocolo de Regreso al Trabajo porque Universal le notificó de los mismos de manera electrónica y/o física a todos sus empleados.
9. En febrero de 2021, Universal estableció la política de vacunación compulsoria, conocida como Política de COVID-19.
10. En la primera sección de la Política de Vacunación de COVID-19 se indica:

En Universal Group, Inc. (“Universal” trabajamos por el bienestar de nuestros empleados y clientes. Por tal motivo estamos comprometidos en garantizar un ambiente seguro y saludable para todos. El Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos de América, el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) y el Departamento de Salud del Gobierno de Puerto Rico han establecido guías y recomendaciones para reducir la propagación del COVID-19.

[...]

Los ensayos clínicos de las vacunas contra el COVID-19 han demostrado que son seguras y efectivas. Además, los expertos creen que vacunarse contra el COVID19 podría evitar que se enferme gravemente, evitar el contagio y proteger a las personas a su alrededor, especialmente aquellos con mayor riesgo de enfermarse gravemente a causa del COVID-19.

¹⁰ Apéndice del recurso de Apelación, págs. 1-50.

Universal como patrono está interesado en mantener un lugar seguro y saludable para sus empleados. Basado en estas recomendaciones, Universal ha implementado una Política de Vacunación Compulsoria COVID-19. Esta política permitirá que continuemos tomando las medidas necesarias para asegurar la salud de nuestro mayor activo, que son nuestros empleados, así como nuestros clientes, asegurados y visitantes. [...]

11. La Política de COVID-19 establecida por Universal dispone para la vacunación de sus empleados y de los contratistas que visiten las facilidades de Universal, sus subsidiarias, afiliadas y empresas relacionadas.
12. Al respecto, la segunda sección establece que "...Universal solicita la vacunación compulsoria para todos sus empleados que estén trabajando en la empresa de manera presencial, sujeto a las excepciones incluidas en la sección 5, contratistas y empresas que proveen servicios a la misma.
13. En la quinta sección se establecen las exenciones médicas y religiosas. En cuanto a eso se dispone:

El 16 de diciembre de 2020 el EEOC actualizó las guías relacionadas al COVID19. En cumplimiento con la Ley sobre estadounidenses con discapacidades, en adelante "ADA", por sus siglas en inglés; el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII); y la Ley de No discriminación por Información Genética, en adelante "GINA", por sus siglas en inglés, existen razones limitadas por las cuales empleados pueden negarse a ser vacunados. Las razones para estar exentos del requisito de vacunación compulsoria incluyen: razones religiosas serias, estar embarazada, lactando o estar impedidos de ser vacunados por razones médicas/clínicas cualificadas que contraindiquen la posibilidad de vacunación.

Universal se compromete a tomar las medidas necesarias para atender situaciones particulares que pueda impedir la vacunación de un empleado. El empleado que solicite un acomodo deberá participar y cooperar durante el proceso. Universal comenzará un proceso interactivo con el empleado. La empresa podrá conceder un acomodo razonable en la medida en que no imponga una carga indebida a la empresa y que se demuestre que mantener un empleado sin vacunarse no resultará en un riesgo para la salud del empleado o las personas en el lugar de trabajo. Universal evaluará la solicitud del empleado caso a caso...

A. Procedimiento para solicitar exención por razones religiosas:

El Título VII define religión como "todos los aspectos de la observancia y práctica religiosa, así como las creencias". Lo que motive a un empleado a establecer cierta práctica es lo que puede determinar si la decisión es una religiosa o secular. Por tal razón, esta evaluación se hará caso a caso.

Un empleado que solicite una exención para vacunarse contra el COVID-19 por razones religiosas deberá:

1. Informarle de su interés de solicitar exención por razones religiosas a su supervisor(a) inmediato.
2. Comunicarse con la Oficina de Recursos Humanos de Universal y solicitar el Formulario de Exención Religiosa para Vacuna COVID-19.
3. Completar el Formulario de Exención Religiosa para Vacuna COVID19.
4. Continuar el proceso de intercambio de información con Universal, de ser necesario.

A su vez, Universal evaluará la solicitud presentada por el empleado mediante el Formulario de Exención Religiosa para Vacuna COVID-19. Entre los factores que considerarán se encuentran: la consistencia con la creencia profesada, si es sospechoso el instante en que se planteó la solicitud por razones religiosas o si existen motivos suficientes para creer que la solicitud no se hace por razones religiosas. **Si Universal sospecha que la petición de negarse a ser vacunado no está motivada por razones religiosas serias y sinceras, Universal se reserva el derecho de solicitar información adicional para autorizar (o denegar) la petición de no vacunarse contra el COVID-19.**

Si Universal concede la solicitud de Exención Religiosa para Vacuna COVID-19 presentada por el empleado, la empresa podrá requerirle medidas adicionales a las establecidas mediante el Protocolo de Regreso al Trabajo COVID-19, para asegurar la salud de sus empleados, clientes, asegurados y visitantes.

[...]

Universal reitera que tiene discreción para imponer medidas disciplinarias que podrán incluir el despido, a los empleados que violen esta política, rehúsen vacunarse (sin razón justificada) o provean información falsa o errónea para justificar una exención, que de otra manera sería injustificada.

14. Por otra parte, la sexta sección de la Política de COVID-19 dispone que Universal no discrimina a los empleados o solicitantes de empleo por razón de género, edad, raza, color, entre otros, o cualquier otro grupo protegido por ley estatal o federal; y que “puede denegar una solicitud de acomodo razonable, en la medida en que represente una carga insostenible para la empresa o presenta un problema de salud y seguridad para la empresa”. Asimismo, se indica que Universal no tomará represalias contra un empleado por el mero hecho de solicitar un acomodo.
15. La demandante Torres Rolón tenía conocimiento de la Política de COVID-19 porque Universal le notificó de la misma de manera electrónica a sus empleados.
16. La señora Torres Rolón recibió notificación de la Política de COVID-19 que Universal implantó en febrero de 2021.
17. Conforme los récords de Universal, la demandante se vacunó contra el COVID-19 con la primera dosis de la vacuna de Pfizer-BioNTech el 23 de marzo de 2021.
18. Conforme los récords de Universal, la demandante se vacunó contra el COVID-19 con la segunda dosis de la vacuna de Pfizer-BioNTech el 13 de abril de 2021.
19. Conforme los récords de Universal, la demandante se vacunó contra el COVID-19 con la tercera vacuna o “booster” de Pfizer-BioNTech el 4 de enero de 2022.
20. El 29 de marzo de 2022 el *U.S. Food and Drug Administration* (“FDA”) aprobó una cuarta dosis de la vacuna Pfizer-BioNTech y Moderna contra el COVID-19 para personas mayores de 50 años o que tengan el sistema inmunocomprometido.
21. El *Centers for Disease Control and Prevention*, (“CDC” por sus siglas en inglés), acogió la decisión del FDA, aprobando la cuarta dosis o segundo *booster*.
22. El CDC establece que una persona mayor de cincuenta (50) años se considera al día (*up to date*) en la vacunación cuando ha recibido el segundo “booster” de Pfizer-BioNTech. El Departamento de Salud adoptó dicha definición y así surge en su Guía para la Investigación de

Casos y Rastreo de Contactos por COVID-19 de 12 de mayo de 2022 (“Guía).

23. En lo aquí pertinente, en dicha Guía se define que un adulto de 50 años o más o personas con condiciones inmunocomprometidas se consideran como una “persona con vacunación al día” cuando se le administró su segundo refuerzo tras haber pasado cuatro (4) meses desde su primera dosis de refuerzo.
24. Conforme a la Política de COVID-19 establecida por Universal, a sus empleados se le requiere estar completamente vacunados.
25. El 19 de mayo de 2022, Universal envió un correo electrónico a todos sus empleados en el que dispuso:

Saludos,

Si usted tiene 50 años de edad y han pasado 4 meses desde que se administró la última vacuna del COVID-19, según detalla la Guía del Departamento de Salud para casos de COVID-19, usted no es considerado como persona con la vacunación al día y debe administrarse el segundo booster. Todo adulto de 50 años o más y/o persona con condiciones inmunocomprometidas, se considera con vacunación al día si se administró su segundo refuerzo tras haber pasado cuatro (4) meses desde su primera dosis de refuerzo. Por la tanto un representante de Recursos Humanos se estará comunicando con todos aquellos empleados que sean elegibles para ayudarle a coordinar su cita a la brevedad posible, con nuestro Centro de Vacunación en Hato Rey. Si algún familiar o conocido elegible desea coordinar cita en nuestro Centro de Vacunación en Hato Rey, puede enviar un correo electrónico a: citas@mivacunapr.com. También puede comunicarse con Melitsa García a la ext. 5098 o a su celular: (787)-221-3476 o con Myrna Ortiz a la ext. 7119 o a su celular: (787)307-8255.

26. El 30 de mayo de 2022, Torres Rolón presentó una Declaración Jurada juramentada ante Neysa N. González Rodríguez, Notario Público.
27. El 1 de junio de 2022, se recibió en Universal una solicitud de exención por razones religiosas de parte de la demandante Torres Rolón.
28. En lo aquí pertinente, la declaración jurada de Torres Rolón dispuso:
 14. Al momento de vacunarme confío en las autoridades del Estado conforme a mi fe, pues en lo pertinente sus funciones seculares debemos obedecerlas, pues están[sic] deben buscar nuestro bien. [...]
 18. Al enterarme de los efectos negativos de dicha vacuna sobre mi cuerpo, a pesar de que se alega sus efectos positivos son mayores que sus efectos secundarios y de su composición, me percaté que había realizado un acto contrario a mis más sinceras creencias religiosas.
 19. Como creyente cristiano, creo que la dignidad del ser humano es inviolable. Además, creo, como nos enseñan en las sagradas escrituras, que mi cuerpo es templo del Espíritu Santo, por lo que es mi responsabilidad cuidarlo y procurar que lo que ingrese a mi cuerpo no vaya en contra de la santidad del Espíritu de Dios.
 20. Entiendo el Estado debe ser respetado y obedecido como autoridad por conforme a mis creencias religiosas

actuar con verdad y no dar información experimental como científicamente veraz. Si no es así tenemos autoridad en Dios para obedecer su palabra por encima del Estado. Por ello entiendo que la constitución me provee la excepción religiosa por la presente la invoco.

21. De haber conocido esta información nunca hubiera procedido a vacunarme cómo lo hice. Dicha situación ocasionó en mi angustia y desasosiego. El obtener dicho conocimiento produjo en mí una profunda convicción de pecado, por haberme vacunado e inyectado a mi cuerpo templo del Espíritu Santo una sustancia bajo información incorrecta por parte del mismo Estado.

22. Que mediante esta declaración jurada invoco, conforme a mi creencia religiosa mi derecho a rechazar el que se le suministre la cuarta dosis de la vacuna contra el Covid-19, debido a una genuina y sincera creencia religiosa, la cual es inconsistente con este procedimiento médico.

23. Que las creencias religiosas incluyen creencias teístas, es decir, aquellas que profesan una “creencia en Dios, así como creencias morales o ética no teístas en cuanto a lo que está bien y lo que está mal, sosteniéndose sinceramente con la fuerza de los puntos de vista religiosos tradicionales”. Aunque los tribunales generalmente resuelven las dudas sobre creencias particulares a favor de encontrar que son religiosas, las creencias no están protegidas simplemente porque están fuertemente arraigadas. Más bien, la religión generalmente se refiere a las “ideas últimas” sobre “la vida, el propósito y la muerte”.

24. El procedimiento médico de vacunación y/o inyectar esta sustancia externa en estos términos, va en contra de mi conciencia, creencias y/o prácticas religiosas, en violación a mi derecho fundamental de libertad de ejercer y/o practicar los principios de mi fe religiosa.

25. Es mi creencia y entendimiento que la dignidad del ser humano es inviolable, que el derecho a la intimidad es un derecho fundamental que cobija el aceptar o rechazar tratamientos médicos o procedimientos preventivos de salud al amparo del consentimiento informado que rigen estos tratamientos y/o procedimientos.

26. Es mi obligación como creyente cristiano y a mis valores en este tipo de asuntos que confligen con mi fe el obedecer a Dios ante que a los hombres. “Respondiendo Pedro y los apóstoles, dijeron: Es necesario obedecer a Dios antes que a los hombres”. (Hechos 5:29). “Y estas palabras que yo te mando hoy, estarán sobre tu corazón; y las repetirás a tus hijos, y hablarás de ellas estando en tu casa, y andando por el camino, y al acostarte, y cuando te levantes”. (Deuteronomio 6:6- 7).

27. El conflicto esencial surge de mi creencia religiosa que toda vida es sagrada y que el cuerpo de los creyentes cristianos es el templo del Espíritu Santo. Que no somos objetos de experimento para evaluar efectos de vacuna sobre todo cuando el Estado no representó que la data científica era precisa. [...]

29. El 2 de junio de 2022, los representantes legales de Universal le cursaron una carta a la demandante Torres Rolón.

30. En esta carta se dispuso (énfasis en original):

Re: Declaración Jurada sobre Exención Religiosa para Vacuna COVID-19

Estimada señora Torres Rolón:

Nuestro despacho representa a Universal Insurance Company (en adelante, "Universal"). El 1 de junio de 2022, Universal acusó recibo de una Declaración Jurada suya con fecha de 30 de mayo de 2022 (en adelante, la "Declaración"). Enfatizamos que como parte de la Política de Vacunación- COVID-19 de Universal (en adelante, la "Política"), recibida por usted, debió haber levantado el tema de su objeción y llenado el Formulario de Exención Religiosa para Vacuna COVID-19 (el "Formulario"), refiérase a la sección V(A) de la Política. Sin embargo, hemos evaluado su petición de acomodo razonable por motivos religiosos.

Según surge de su Expediente de Personal y de su propia Declaración, usted recibió su primera dosis de la vacuna Pfizer contra el COVID-19 el 23 de marzo de 2021, la segunda dosis el 13 de abril de 2021 y una dosis de refuerzo el 4 de enero de 2022. Por tal razón, la Declaración provista contradice completamente su comportamiento previo con el proceso de vacunación ante Universal. De hecho, nos toma por sorpresa que, por primera vez desde que se implementó la Política le notifique a Universal que rechaza el que se le suministre el refuerzo (booster), comúnmente conocido como la "cuarta dosis", por razones religiosas.

Primeramente, nos vemos obligados a aclarar que la obligación de vacunación para los empleados de Universal surge de la propia Política. De hecho, su promulgación e implementación es previa a la Orden Ejecutiva 2021-075 mencionada en su Declaración. La promulgación de dicha Política es parte de las facultades que Universal tiene como patrono privado que procura emplear las mejores, aunque no infalibles, medidas para proteger a la totalidad de su empleomanía, así como la enorme cantidad de clientes y personas que discurren por sus facilidades a través de la Isla.

Ahora bien, al analizar el contenido de su Declaración, usted procede a enumerar su opinión sobre el manejo de la información relacionada a la vacunación provista por el gobierno de Puerto Rico y el CDC; concluye que "el CDC está usando a Puerto Rico para evaluar la efectividad de dicha vacuna... y somos un experimento"; y que al "enterarme de los efectos negativos de dicha vacuna sobre mi cuerpo... me percaté que había realizado un acto contrario a mis más sinceras creencias religiosas"; entre otras expresiones que comúnmente se leen en páginas de redes sociales creadas con la intención de desinformar sobre el Covid-19. En fin, usted opina que la información que proveyó el Estado no es "científicamente veraz" y concluye que esto produce en usted una "profunda convicción de pecado" que le hace acreedora de una exención religiosa.

Cabe destacar que, más allá de citar dos versículos de la Biblia e identificar su cuerpo como templo del Espíritu Santo, su oposición a la vacunación está enmarcada en opiniones especulativas y hasta conspiratorias sobre la aprobación y el manejo de la vacuna a nivel del gobierno de Puerto Rico y el de los Estados Unidos. Esta "opinión", por llamarlo de una forma, no es equiparable a una convicción religiosa sincera. Las razones que esboza, lejos de ser religiosas, son un recital de las teorías estereotipadas sobre el Covid-19 y la vacuna, carentes de toda prueba científica que las valide. Usted, amén de emplear lenguaje estereotipado, no ha provisto, ni tampoco es palpable, información alguna o indicio fidedigno de ostentar una creencia religiosa sincera.

Como comprenderá ningún empleado de Universal se encuentra fuera de riesgo de contagiarse con el Covid-19. Sin embargo, Universal tiene una plantilla de empleados que en su abrumadora mayoría han sido proactivos para mitigar el riesgo de contagios con vacunas. De ahí la importancia de la vacunación a la empleomanía de Universal, pues, la vacuna sigue siendo el mejor método para proteger a los empleados. Universal, contrario a lo que usted señala está consciente de que las mismas autoridades de Salud han aclarado que la vacuna no evita el contagio. Sin embargo, ha quedado demostrado que la misma protege contra hospitalización y muerte. Como usted sabe, o debe saber, ninguna vacuna es 100% efectiva. Sin embargo, es la mejor herramienta que Universal (y los puertorriqueños, en general) tenemos para protegernos. La oportuna Política de Vacunación de Universal, afortunadamente, ha resultado en que, desde su implementación, la empresa no ha tenido un caso grave de Covid-19 entre sus empleados.

El cumplimiento con la Política es un requisito de empleo y por lo tanto, no es opcional. La mera presentación de una solicitud de exención por razones religiosas no garantiza la aprobación de la misma. Su función como Planning Manager en el Departamento de Front Office-Customer Service, esencialmente, consiste en una interacción constante con personal de Eastern America Insurance Agency y el departamento de IS&T.

El análisis de una petición de exención por razones médicas o religiosas no se limita a que un empleado levante una preocupación médica o religiosa, pues, hay que considerar si eximir al empleado que se vacune presenta un riesgo a la salud de sus compañeros, reclamantes, asegurados, y clientes que visitan nuestras facilidades.

Luego de evaluar su comportamiento previo y la Declaración suscrita por usted, concluimos lo siguiente: su oposición a la vacunación por razones religiosas nos parece sospechosa. En consideración a la información provista en la Declaración y la que surge de su Expediente de Personal, le informamos que Universal no puede autorizar su petición de Exención a Vacunar por Razones Religiosas para negarse a recibir el refuerzo de vacunación contra el Covid-19. En la medida en que se vea incapacitada para cumplir con la administración del booster o refuerzo de la Vacuna con el Covid-19, Universal autoriza que se acoja a una licencia sin paga por el término de treinta (30) días, a vencer el 30 de julio de 2022. Al momento en que concluya la licencia, la empresa evaluará su situación y determinará si es posible que retorne al trabajo de manera presencial. [...]

31. Actualmente, la demandante Torres Rolón no está trabajando ni de manera presencial, ni de forma remota.
32. Al presente, la demandante Torres Rolón se encuentra agotando de manera involuntaria su licencia de vacaciones.
33. La demandante tenía un balance inicial de 32 días de vacaciones, y al momento de la vista (11 de agosto de 2022), ya había agotado alrededor de 14 días.
34. La parte demandada Universal sostiene que como parte de su Política de Vacunación de COVID-19, una vez se le agoten a Torres Rolón los días en concepto de licencia de vacaciones, tendría que acogerse a una licencia sin sueldo, en lo que se dilucida la presente controversia.

35. El 7 de marzo de 2022, el Hon. Pedro R. Pierluisi Urrutia, promulgó la Orden Ejecutiva 2022-019. En lo aquí pertinente, la quinta sección eliminó los mandatos de vacunación contra el COVID-19. Sin embargo, le delegó al Secretario del Departamento de Salud la facultad de emitir por vía administrativa las recomendaciones sobre vacunación para toda la población. Asimismo, le ordenó al Secretario a realizar los esfuerzos necesarios para continuar promoviendo la vacunación y la dosis de refuerzo en todos los sectores aplicables.
36. El 8 de marzo de 2022, el Secretario de Salud, el Dr. Carlos R. Mellado López promulgó la Orden Administrativa Núm. 2022-533.
37. En la cuarta sección se dispone:

ELIMINACIÓN DE LOS MANDATOS DE VACUNACIÓN.

Si bien la OE-2022- 019 eliminó el requisito de vacunación, se aclara que cualquier entidad gubernamental o institución privada sujeta a la regulación federal CMS, que por motivo de los servicios que ofrece exijan la vacunación como parte de sus mandatos, deberá establecer el requisito de que se muestre evidencia de vacunación y dicha directriz deberá ser acatado por su personal y visitante. Cada operador privado o gubernamental, a su discreción, podrá exigir evidencia de vacunación para empleados y visitantes, sujeto a las excepciones médicas y religiosas aplicables. [...]

38. En su sexta sección se dispone:
- MEDIDAS ADICIONALES. A pesar de la flexibilización de muchos de las restricciones establecidas durante la pandemia del COVID-19, el Departamento de Salud continuará llevando a cabo todos los esfuerzos necesarios para continuar promoviendo la vacunación y las dosis de refuerzo en todos los sectores aplicables. De igual forma, se continuará con el esfuerzo de rastreo y realización de pruebas para detectar el COVID-19.
39. Por otro lado, el “Protocolo COVID-19 para el Manejo de Casos en el Ambiente Laboral” del Departamento de Salud del Gobierno de Puerto Rico dispone:

La evidencia científica demuestra que la medida más efectiva para disminuir enfermedad y mortalidad el COVID-19 es por medio de la vacunación. Las vacunas contra el COVID-19 son seguras y efectivas para prevenir síntomas fuentes y en los casos graves, la muerte. Ahora bien, a pesar de que la Orden Ejecutiva 2022- 019 en su sección 5ta eliminó los mandatos de vacunación contra el COVID-19, también le ordenó al Departamento de Salud a continuar promoviendo la vacunación, la dosis de refuerzo y a hacer recomendaciones sobre vacunación a toda la población. Por ello, se exhorta a los patronos a continuar la recomendación de exigir la vacunación y sus refuerzos a sus empleados y visitantes para la seguridad del área laboral. (Énfasis en original).

En esencia, el foro primario concluyó que Universal no es un actor del Estado y que la implementación del requisito de vacunación compulsoria se hizo por iniciativa propia de la empresa, en atención a las guías y recomendaciones del gobierno estatal y federal. Por lo que, no cabía hablar de la doctrina de acción del

Estado. En vista a lo anterior, resolvió que Universal, como patrono privado, podía establecer una política de vacunación contra el COVID-19. Conforme con estos principios, el foro *a quo* desestimó las reclamaciones dirigidas a solicitar el remedio extraordinario de *injunction* en donde se ordenara a Universal a desistir de imponer el requisito de vacunación compulsoria a sus empleados. Además, desestimó la solicitud de sentencia declaratoria para que el foro primario declarara nula e ilegal la *Política* implementada por Universal.

No obstante, el foro primario encontró que no procedía la desestimación de la demanda en su totalidad por existir controversia en torno al cumplimiento de Universal con su propia *Política* de vacunación. Señaló el foro primario que en la vista de interdicto celebrada el 11 de agosto de 2022, la Apelante “*hizo reclamos que son esencialmente de naturaleza laboral, a saber: su reposición en el empleo; que se ordene el pago de los sueldos dejados de percibir y las acumulaciones de licencias durante la suspensión de empleo y sueldo; y que se le conceda una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la política institucional y las actuaciones discriminatorias del patrono [Universal]*”. Determinó que dichos reclamos son de índole laboral y procede que fueran dilucidadas en un procedimiento ordinario, al amparo de la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 (“Ley 100-1959”). Finalmente, el foro *a quo* determinó que procedía la concesión de un remedio interdictal bajo la Regla 56 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 56, a los fines de ordenar provisionalmente la restitución prospectiva de empleo y sueldo de la Apelante. A esos fines, emitió la siguiente Orden:

1. SE ORDENA a Universal a que tramite y evalúe inmediatamente la solicitud de exención religiosa presentada por la demandante [Apelante] Torres

Rolón mediante un proceso interactivo a realizarse de conformidad con los criterios establecidos en este dictamen, así como en su propia política de vacunación contra el COVID-19 (incluyendo las Guías de la EEOC a las cuales hace referencia en su política).

2. SE ORDENA a Universal a que de manera prospectiva permita que se reincorpore la demandante Torres Rolón a su trabajo en lo que se ventila y culmina el referido proceso interactivo.
3. SE ORDENA a Universal a que, de conformidad con lo expresado en su propia política de vacunación, diseñe un plan de trabajo que permita a la demandante regresar a su empleo sin que se afecten las operaciones de la empresa ni la salud de los otros empleados o el público en general hasta tanto se realice y culmine el proceso interactivo. Ello pudiera incluir posibles acomodados razonables como que se le requiera a la demandante el uso de mascarilla en el lugar de empleo, que trabaje en un área con distancia social del resto de sus compañeros de trabajo o de personas no empleados, que se le modifique el turno de trabajo, que periódicamente se realice pruebas de COVID-19, que se le brinde la oportunidad de trabajo remoto y/o reasignarla a otras labores o localidad en las que no se presente un riesgo de salud para empleados, clientes, o el público; así como la imposición de otras restricciones o medidas razonables de trabajo para proteger la salud y seguridad de todos. Véase, a modo de referencia las recomendaciones de la EEOC al respecto. La parte demandada tiene un término de cinco (5) días laborables desde la fecha de notificación de esta Sentencia Parcial para diseñar este Plan de Trabajo e informarle al Tribunal el cumplimiento.
4. Se ORDENA a la parte demandante [Apelante] a cumplir con todas las restricciones o medidas razonables de trabajo que establezca su patrono para proteger la salud y seguridad de todos, incluyendo el requisito de realizarse pruebas periódicas de COVID-19.
5. Se ORDENA a la parte demandante que en virtud de lo dispuesto en la Regla 56.3 de Procedimiento Civil, supra, preste una fianza de \$100.00.
6. Se advierte a las partes sobre la obligatoriedad de este remedio provisional y las consecuencias de su incumplimiento, lo que podría conllevar la imposición de un desacato civil o criminal, de ello ser procedente.

Por último, SE ORDENA la continuación de los procedimientos mediante el trámite civil ordinario en cuanto a las reclamaciones restantes, particularmente las reclamaciones de índole laboral y en daños y perjuicios por discrimen religioso en virtud de la Ley Núm. 100 y la legislación social aplicable. [...].

Inconforme, el 9 de diciembre de 2022, la Sra. Torres Rolón acudió ante esta Curia e imputó al foro primario la comisión de los siguientes errores:

Erró el Tribunal en su análisis de jurisprudencia “aplicable” y persuasiva para desestimar el *injunction* y no atender la solicitud de sentencia declaratoria al concluir que un patrono privado puede establecer una política laboral de vacunación compulsoria contra el COVID-19, a pesar de que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos concluyó en *NFIB v. OSHA et. al.*, 595 U.S. ____ (2022) que la vacunación no es un asunto ocupacional/laboral y, al amparo de la Orden Ejecutiva 2022-019 y la Orden Administrativa 2022-533 del Departamento de Salud, el Gobierno de Puerto Rico eliminó la vacunación obligatoria y el Departamento de Salud se reservó la jurisdicción exclusiva de imponer mandatos de vacunas.

Erró el Tribunal en su análisis de la doctrina de acción del estado al no adaptarla al Artículo 74 del Nuevo Código Civil, 31 LPRA § 5521.

Erró el Tribunal en su análisis de *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986), a los fines de establecer que los requisitos de vacunación obligatoria establecidos “por un patrono por su propia voluntad e iniciativa análogo a otros requisitos de sanidad y conducta en el contexto laboral, se consideran válidos siempre y cuando estos no sea contrarios a la ley, o que no violen algún derecho fundamental”, concluyendo que Universal cumplió con dichos lineamientos.

El 30 de enero de 2023, Universal presentó *Alegato de la Parte Apelada, Universal Group, Inc.*

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a exponer la normativa jurídica aplicable al caso ante nuestra consideración.

II.

A. Sentencia Declaratoria

El mecanismo de sentencia declaratoria le confiere la facultad al tribunal “para declarar derechos, estados y otras relaciones jurídicas, aunque se inste o pueda instarse otro remedio”. Regla 59.1 de Procedimiento Civil, *supra*, R.59.1. Esta declaración del tribunal “podrá ser en su forma y efectos, afirmativa o negativa, y tendrá la eficacia y vigor de las sentencias o resoluciones definitivas”. *Íd.*

La sentencia declaratoria propicia la seguridad y certidumbre en las relaciones jurídicas tanto en el ámbito público, como en el privado. *Romero Barceló v. E.L.A.*, 169 DPR 460, 507 (2006) (Opinión disidente emitida por la Juez Asociada Rodríguez Rodríguez). La cuestión primordial a determinar es “si los hechos alegados

demuestran que existe una controversia sustancial entre partes que tengan intereses legales adversos, de suficiente inmediación, madurez y realidad para que hagan aconsejable el remedio declaratorio”. *Moscoso v. Rivera*, 76 DPR 481, 492 (1954). En fin, es un mecanismo que busca ofrecerles a los ciudadanos un vehículo procesal mediante el cual pueda dilucidar “los méritos de cualquier reclamación que en forma latente entrañe un peligro potencial en su contra”. *Suárez v. C.E.E. I*, 163 DPR 347, 354 (2004); *Charana v. Pueblo*, 109 DPR 641, 653 (1980). Si la disputa no está anclada en hechos específicos, “adquiere un matiz teórico que generalmente la excluye del ámbito legítimo de la sentencia declaratoria”. *Coca-Cola v. Unión de Tronquistas*, 109 DPR 834, 838 (1980).

Ahora bien, la sentencia declaratoria está sujeta a una balanceada discreción del Tribunal y su ejercicio debe hacerse “dentro de ciertas fronteras, contornos y postulados jurídicos”. *Charana v. Pueblo, supra; Moscoso v. Rivera, supra*. Cónsono con ello, el Tribunal de Primera Instancia debe establecer “una comparación, entre determinados intereses públicos y sociales que puedan quedar afectados, y los intereses privados de las partes, con respecto a los cuales debe medirse la magnitud y realidad práctica de la necesidad de un demandante para obligársele a enfrascarse en un litigio en forma anticipada”. *Íd.* En síntesis, quien solicite el remedio declaratorio tendrá que demostrar “que los intereses de la justicia serían bien servidos y que la sentencia que se dicte sea efectiva y adecuada. *Íd.*

B. Injunction

La Regla 57 de Procedimiento Civil, *supra*, R. 57 y los Artículos 675 a 695 del Código de Enjuiciamiento Civil, 32 LPRA sec. 3561 *et seq.*, regulan el recurso extraordinario del *injunction* preliminar en nuestro ordenamiento. El recurso extraordinario descansa en la sana discreción de los tribunales. Como corolario de lo anterior, el

recurso “debe expedirse con sobriedad y sólo ante una demostración de clara e intensa violación de un derecho.” *APPR v. Tribunal Superior*, 103 DPR 903, 906 (1975).

De manera que, el Tribunal deberá atenerse a unos requisitos de naturaleza estricta y rigurosa. *Asoc. Vec. V Caparra v. Asoc. Fom. Educ.*, 173 DPR 304 (2008). En lo pertinente, la Regla 57.3 establece los criterios que deben evaluar los juzgadores al decidir si se debe expedir la orden de entredicho provisional, a saber:

- a. La naturaleza del daño a que está expuesto la parte peticionaria;
- b. La irreparabilidad del daño o la existencia de un remedio adecuado en ley;
- c. La probabilidad de que la parte promovente prevalezca;
- d. La probabilidad de que la causa se torne en académica;
- e. El impacto sobre el interés público del remedio que se solicita, y
- f. La diligencia y la buena fe con que ha obrado la parte peticionaria.

En este tipo de recurso extraordinario, el peso de la prueba descansa en el promovente quien viene obligado a demostrarle al Tribunal la ausencia de un remedio adecuado en ley. *Pérez Vda. Muñiz v. Criado*, 151 DPR 355, 373 (2000). En consecuencia, *mientras exista algún remedio eficaz, completo y adecuado en ley, no se considera el daño como irreparable.* (Énfasis nuestro) *Íd.*, pág. 372.

C. Vacunación Compulsoria contra el COVID-19

La vacunación compulsoria en el empleo no es un asunto novel en Puerto Rico y Estados Unidos. No obstante, la emergencia creada por el COVID-19 trastocó el diario vivir de millones de personas a nivel mundial y exacerbó la discusión en torno a la vacunación compulsoria. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ya atendió esta controversia en *National Federation of Independent Business v. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration*,

142 S.Ct. 661, 595 US ___ (2022). En el precitado caso, el Tribunal Supremo de Estados Unidos determinó que OSHA, la agencia adscrita al Departamento del Trabajo federal encargada de la seguridad y salud ocupacional, no podía imponer un mandato de vacunación compulsoria contra el COVID-19 a patronos con cien (100) empleados o más. Esta decisión se fundamentó en el *major questions doctrine*, doctrina desarrollada jurisprudencialmente que le impone a las agencias federales un límite significativamente estricto en el ejercicio de sus poderes sobre asuntos económicos y políticos. Esta doctrina responde al principio rector de que los poderes del gobierno federal son limitados y no generales. En resumidas cuentas, la decisión del Tribunal Supremo federal giró en torno a los poderes que OSHA, como agencia federal, podía ejercer sobre la vida de 84 millones de estadounidenses al implementar un mandato de vacunación compulsoria contra el COVID-19. A esos fines, determinó que de permitirse, los poderes de OSHA se verían significativamente expandidos sin la autorización del Congreso para ello. *NFIB v. OSHA, supra*, pág. 665.

Como es harto conocido, en Puerto Rico, se promulgaron diversas órdenes ejecutivas durante la pandemia del COVID-19. Particularmente en la Orden Ejecutiva 2021-054, el Primer Ejecutivo delegó en el Secretario del Departamento de Salud (“Secretario”) el poder de implementar las medidas necesarias para atajar la emergencia del COVID-19. Conforme a ello, el Secretario promulgó la Orden Administrativa Núm. 2022-533 de 8 de marzo de 2022, la cual, en su Sección Cuarta, eliminó el mandato de vacunación. No empece a lo antes expuesto, la aludida orden dispone que el requisito de vacunación seguirá siendo exigible para aquellas entidades gubernamentales o instituciones privadas sujetas a regulación federal de la *Centers for Medicare & Medicaid Services* (“CMS”). *Íd.*

Ahora bien, el 16 de junio de 2022, el Secretario promulgó el documento intitulado *Protocolo COVID-19 para el Manejo de Casos en el Ambiente Laboral* (“Protocolo”). El mismo se instituyó con el fin de prevenir la exposición al COVID-19 y establecer guías que le permitiera a los patronos y obreros retornar de manera segura a sus áreas de trabajo. En el inciso I(A), el Secretario dispuso lo siguiente sobre la vacunación contra el COVID-19:

La evidencia científica demuestra que la medida más efectiva para disminuir enfermedad y mortalidad el COVID-19 es por medio de la vacunación. Las vacunas contra el COVID-19 son seguras y efectivas para prevenir síntomas fuentes y en los cargos graves, la muerte. **Ahora bien, a pesar de que la Orden Ejecutiva 2022-019 en su sección 5ta eliminó los mandatos de vacunación contra el COVID-19, también le ordenó al Departamento de Salud a continuar promoviendo la vacunación, la dosis de refuerzo y a hacer recomendaciones sobre vacunación a toda la población.** Por ello, **se exhorta a los patronos a continuar la recomendación de exigir la vacunación y sus refuerzos a sus empleados y visitantes para la seguridad del área laboral.** *Íd.* (Énfasis nuestro).

D. Doctrina de Acción del Estado

El Artículo 74 del Código Civil dispone que:¹¹

Toda persona natural tiene el goce de los derechos esenciales que emanan de su personalidad y puede reclamar su respeto y protección ante el Estado **y ante las demás personas naturales y jurídicas.** Son derechos esenciales de la personalidad, la dignidad y el honor, la libertad de pensamiento, conciencia o religión, de acción, la intimidad, la inviolabilidad de la morada, la integridad física y moral, la creación intelectual. Los derechos esenciales aquí reconocidos solo admiten las limitaciones que impongan la Constitución, este Código y las leyes. 31 LPRA sec. 5521. (Énfasis nuestro).

En esencia, la precitada disposición establece que reclamaciones de rango constitucional, como el discrimen por ideas religiosas, son oponibles ante partes privadas. Sin embargo, este precepto no es uno novel en nuestro ordenamiento jurídico.

La dignidad del ser humano, como principio rector en nuestro orden social, es inviolable. *Albino v. Ángel Martínez*, 171 DPR 457, 470 (2007). La Sección 1 del Artículo II de la Constitución del Estado

¹¹ En vista de que los hechos que originan la presente controversia surgieron en febrero de 2021, luego de la aprobación y vigencia del Código Civil de 2020, haremos referencia a las disposiciones de dicho cuerpo legal.

Libre Asociado de Puerto Rico prohíbe el discrimen “por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”. Sec. 1, Art. II, Const. ELA, LPRA, Tomo I. Estas categorías “responden a circunstancias fortuitas, naturales y espontáneas de la humanidad y son consustanciales al mero hecho de ser y existir”. *Garib Bazáin v. Hosp. Aux. Mutuo et al.*, 204 DPR 601, 614 (2020). A tenor de ese mandato, la Asamblea Legislativa adoptó varias leyes que buscan proteger la dignidad del ser humano en el contexto laboral.

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA sec. 146 *et. seq.* prohíbe el discrimen en el empleo de un patrono contra un empleado por razón de su raza, edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación o *ideas políticas y religión*. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121 (2011). Este estatuto incorpora el lenguaje proveniente del Art. II Sec. 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual prohíbe el discrimen en las clasificaciones allí mencionadas. *Garib Bazáin v. Hosp. Aux. Mutuo et al.*, *supra*, pág. 615. No obstante, al momento de la aprobación de esta legislación se añadió una categoría protegida adicional, la edad. *Íd.* Con el pasar del tiempo, la Asamblea Legislativa ha enmendado la ley para incorporar otras categorías que no están en el texto constitucional como, por ejemplo: la orientación sexual; la identidad de género; ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho y ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano. *Íd.*, pág. 616.

De otro lado, la Ley 100-1959, *supra*, “establece responsabilidad civil y criminal para aquellos patronos privados que discriminen en el reclutamiento o en el empleo al crear una causa

de acción de daños y perjuicios para el empleado discriminado”. *Íd.*, pág. 615. Ahora bien, a pesar de que el estatuto no define el término *discrimen*, nuestro más Alto Foro ha expresado que existe *discrimen* “cuando ocurre un *trato desigual injustificado*; es decir, cuando alguna persona sufre una desigualdad por prejuicio o por arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para la falta de trato igual”. *Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro*, 156 DPR 828, 845 (2002).

De igual forma, el Art. 3 de la Ley 100-1959, *supra*, establece que “[s]e presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los Artículos precedentes fue cometido en violación de esta Ley, cuando el mismo haya sido realizado sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible”. Esto quiere decir que, *para que proceda la activación de la presunción de discrimen al amparo del precitado artículo, es necesario que el empleado pruebe que fue despedido sin justa causa y que existe la modalidad del discrimen alegado*. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 384 (2001). Cabe aclarar que nuestra jurisprudencia toma como punto de referencia el significado de justa causa proveniente de las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, para utilizarlo en los casos amparados por la Ley 100-1959, *supra*, *S. L. G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 778 (2000).

Una vez establecida esta presunción, le corresponde al patrono demandado rebatirla estableciendo mediante preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio. *Odrizola v. s. Cosm. Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 502 (1985). Cónsono con lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que para derrotar la presunción de *discrimen* el patrono puede presentar prueba admisible que rebata la presunción de *discrimen* activada por el empleado. *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, *supra*, pág. 775. Además, puede optar por presentar prueba que demuestre que el

despido fue justificado, que no hubo tal despido o que a pesar de haber habido un despido injustificado éste no fue discriminatorio. *Íd.* Si el patrono logra derrotar la presunción de discrimen del Art. 3, el empleado aun tendrá oportunidad para probar su caso, entiéndase demostrar que hubo discrimen, pero esta vez lo tendrá que hacer sin el beneficio de la presunción. *Íd.*

Por otra parte, el Art. 2 de la Ley 100-1959, *supra*, dispone que una causa acción motivada por un discrimen prohibido por esta legislación conlleva la imposición de responsabilidad civil por:

1. una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;
2. o una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
3. o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si esta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500).

De otro lado, el patrono que realice algún acto prohibido por la Ley 100-1959, *supra*, incurrirá en un delito menos grave castigable con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal. Asimismo, el Tribunal tendrá la capacidad de ordenarle al patrono a que repongan en su empleo al trabajador querellante y que cese y desista del acto que se trate en la sentencia en estos pleitos.

E. Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.

En el normativo caso *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986), el Tribunal Supremo se enfrentó a la política de un patrono privado que obligaba a sus empleados a someterse a una prueba de polígrafo. El empleado Ariel Arroyo había sido despedido por su patrono Rattan Specialties, Inc., por no haberse sometido a la prueba de polígrafo. El foro supremo determinó que el despido de Ariel Arroyo había sido uno injustificado por ser contrario la política

pública de rango constitucional del derecho a la intimidad. *Íd.*, pág. 65.

El tribunal tomó en consideración las circunstancias del patrono para implementar una norma de esa índole en su reglamento. Determinó el foro supremo que no existían “circunstancias especiales de amenaza real a nuestra seguridad nacional, o un grave peligro para el orden social, o cualquier otro interés apremiante del Estado que justifique la restricción de este importante y fundamental derecho”. *Íd.*, pág. 61. Arguyó el Tribunal Supremo que este tipo de invasión a la intimidad “solo puede tolerarse cuando no existan medios menos drásticos para la protección de intereses apremiantes del Estado, y aun así, sólo cuando estén presentes garantías adecuadas, de forma tal que esta invasión se limite a lo que sea estrictamente necesario”. *Íd.*, págs. 61-62. Si no median circunstancias especiales que representen un interés apremiante del Estado, el tribunal se ve en la obligación de inclinar la balanza a favor de la protección de los derechos del obrero. *Íd.*, pág. 63.

III.

Expuesto el marco jurídico y ponderados los argumentos expuestos por cada parte, procedemos a resolver la controversia que nos ocupa. Por estar íntimamente relacionados, procedemos a resolver los señalamientos de error en conjunto. En el primer señalamiento de error, la Sra. Torres Rolón arguye que erró el foro *a quo* en su análisis de jurisprudencia aplicable para desestimar el *injunction* y no atender su solicitud de sentencia declaratoria al concluir que Universal podía establecer una política laboral de vacunación compulsoria contra el COVID-19. Esto, a pesar de lo resuelto por el Tribunal Supremo federal en *NFIB v. OSHA*, *supra*. Asevera que el tribunal ignoró la Orden Ejecutiva 2022-019 y la Orden Administrativa 2022-533 del Departamento de Salud, que

eliminan el mandato de vacunación compulsoria y donde el Departamento de Salud se reservó la jurisdicción exclusiva de imponer mandatos de vacunas.

Por otro lado, en su segundo señalamiento de error la Apelante arguye que erró el foro primario en su análisis de la doctrina de acción del Estado al no adaptarla a lo dispuesto en el Artículo 74 del Código Civil, *supra*, que establece que las reclamaciones de rango constitucional son oponibles ante partes privadas. Alega la Sra. Torres Rolón que Universal usurpó poderes del Estado al imponer en la empresa la vacunación compulsoria contra el COVID-19, al amparo de su *Política*. Finalmente, en su tercer señalamiento de error, arguye la Apelante que erró el foro *a quo* al determinar que los Apelados no habían violentado un derecho constitucional al implementar por su propia iniciativa un requisito de vacunación, fundamentado en un análisis errado de *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.* No le asiste la razón a la Apelante. Veamos.

Primeramente, su análisis del caso *NFIB v. OSHA* es completamente errado. Según discutido, el Tribunal Supremo de Estados Unidos se limitó a analizar los poderes conferidos por el Congreso federal a una agencia en torno a la toma de decisiones de alto interés político y económico. La decisión no versa sobre la constitucionalidad o legalidad de un mandato de vacunación por parte de un patrono privado. Segundo, de conformidad con lo resuelto en *NFIB v. OSHA*, el gobernador de Puerto Rico delegó al Secretario el poder de implementar medidas para la emergencia del COVID-19 mediante la OE-2022-019. Si bien es cierto que la OA-2022-533 eliminó el mandato de vacunación, conforme a lo dispuesto en la Orden Ejecutiva 2022-019, el Secretario mediante Protocolo les exhortó a los patronos a continuar exigiendo la vacunación y refuerzos de vacunación a sus empleados. Véase *Protocolo COVID-19 para el Manejo de Casos en el Ambiente Laboral*.

Por tal razón, nos resulta forzoso concluir que la *Política* establecida por Universal no es contraria a derecho.

Es harto conocido que la concesión de un *injunction* está supeditada a la ausencia de un remedio adecuado en ley. *Pérez Vda. Muñiz v. Criado, supra*. Es decir, si existe un remedio *eficaz, completo y adecuado* en ley, el daño no se considera irreparable y no procede la concesión del *injunction*. *Íd.* Por otro lado, la concesión de una sentencia declaratoria se debe a la discreción del Tribunal. *Charana v. Pueblo, supra*. De manera que, el Tribunal se ve en la obligación de poner en una balanza los intereses públicos y privados junto a la magnitud de la necesidad del demandante para dictar sentencia declaratoria. Como bien identificó el foro primario, la controversia ante nos es estrictamente una laboral, por tratarse de un conflicto entre un obrero y su patrono. Para este tipo de conflicto existen leyes especiales que regulan las relaciones obrero-patronales en Puerto Rico. Los hechos del caso ante esta Curia surgen ante el alegado discrimen de Universal contra la Sra. Torres Rolón por ideas religiosas. La Ley 100-1959, *supra*, le ofrece al obrero víctima de discrimen a manos de su patrono la oportunidad de reivindicar sus derechos constitucionales a no ser discriminado en el empleo. Como mencionáramos anteriormente, este procedimiento es el “recurso principal para la implantación de la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentando el despido sin justa causa y proveyendo al obrero así despedido los medios económicos para la subsistencia de éste y de su familia, en la etapa de transición entre empleos”. *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723 (2016).

Nos parece adecuado concluir que las solicitudes de *injunction* y de sentencia declaratoria son improcedentes toda vez que la Apelante tiene un remedio adecuado en ley al amparo de la Ley 100-1959, *supra*, para hacer valer su solicitud de exención por razones

religiosas a la Política establecida por Universal. Por tanto, los remedios extraordinarios de *injunction* y sentencia declaratoria son inmeritorios en vista de que existe un remedio adecuado en ley para garantizar los derechos constitucionales de un obrero que alega ha sido discriminado en su empleo por razones religiosas. Es por ello, que coincidimos con el foro primario de que no proceden los recursos antes mencionados. Además, cabe señalar que actuó correctamente el foro primario al mantener la causa de acción de discrimen ya que la Apelante tiene derecho a tener su día en corte y probar sus reclamos laborales.

Por último, no nos parece errado el análisis del foro primario sobre lo establecido en *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., supra*. Recordemos que en ese caso el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que debían existir “circunstancias especiales de amenaza real a nuestra seguridad nacional, o un grave peligro para el orden social, o cualquier otro interés apremiante del Estado” para justificar la implementación de una norma que restrinja el derecho a la intimidad. *Íd.* De manera que, en ausencia de circunstancias especiales “que representen un interés apremiante del Estado el tribunal se ve en la obligación de inclinar la balanza a favor de la protección de los derechos del obrero.” *Íd.* En el presente caso, existía una circunstancia especial cuyo interés era apremiante para el Estado: la pandemia del COVID-19. El Secretario, como funcionario del Estado encargado de implementar las medidas necesarias para la emergencia del COVID-19, les exhortó a los patronos a continuar promoviendo la vacunación contra el COVID-19 entre su empleomanía. Los patronos privados pueden implementar aquellas políticas que encuentren necesarias para el buen funcionamiento de la compañía. Ahora bien, los patronos tienen prohibido por ley discriminar contra sus empleados por alguna de las muchas razones enumeradas en la Ley 100-1959,

supra. La Política de Universal, de su faz, no viola los derechos fundamentales de sus empleados. Sin embargo, habrá que determinar si su negativa a analizar de manera interactiva la solicitud de exención realizada por la Sra. Torres Rolón fue una violación a su derecho fundamental a no ser discriminada en el empleo por razones religiosas.

IV.

Por los fundamentos esbozados, **CONFIRMAMOS** la *Sentencia* apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones