

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

ISRAEL CRUZ JUSINO

Apelante

V.

UNIVERSIDAD
INTERAMERICANA DE
PUERTO RICO

Apelada

KLAN202200920

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Mayagüez

Caso Núm.:
MZ2022CV00784
(306)

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO
(LEY NÚM. 80) Y
OTROS

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Jueza Grana Martínez y el Juez Rodríguez Flores.

Grana Martínez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de diciembre de 2022.

El apelante, Israel Cruz Jusino (el señor Cruz Jusino o apelante), solicita que revisemos una *Sentencia* emitida y notificada el 9 de noviembre de 2022 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez (TPI). En la misma, el foro primario declaró con lugar una *Solicitud de Sentencia Sumaria*, ordenando la desestimación y cierre de la demanda con perjuicio, sobre despido injustificado presentada por la Universidad Interamericana de Puerto Rico (Universidad Interamericana o parte apelada).

La parte apelada presentó su oposición al recurso.

I

Los hechos relevantes para atender y resolver la controversia son los siguientes.

El 1 de junio de 2022, el señor Cruz Jusino presentó una *Querrela*¹ contra la Universidad Interamericana al amparo del procedimiento sumario laboral establecido en la Ley Núm. 2 de 17

¹ Índice de apéndice de la parte apelante, págs. 35-39.

de octubre de 1961. La querrela incluyó una reclamación basada en la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. En esencia, el apelante alegó que la Universidad Interamericana le requirió a sus empleados estar vacunados contra el COVID-19, aunque permitió exoneraciones por razones médicas o religiosas. Arguyó que, por su práctica religiosa, decidió no vacunarse contra el COVID-19. Por consiguiente, suscribió una declaración jurada² en la que certificó que la vacunación conflige con sus creencias religiosas y los principios de salud que practica activamente. Aduce además que, recibida la documentación, suscribió una segunda declaración jurada³ exponiendo las razones por la cual solicitó la exención. No obstante, manifestó que fue denegada su solicitud de exención por no cumplir con la Orden Administrativa 2021-509B, y, por consiguiente, la parte apelada le envió una carta informándole que una vez agotada la licencia de vacaciones, se le aplicaría una licencia sin sueldo.⁴

El 14 de junio de 2022, la Universidad Interamericana presentó la *Contestación a la Querrela*⁵ en la que negó que el apelante haya sido despedido, toda vez que se encuentra bajo una licencia sin sueldo, debido a su decisión de no cumplir con la Orden Administrativa 2021-509B.

El 22 de junio de 2022, la parte apelada presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*.⁶ Sostuvo que la declaración jurada del señor Cruz Jusino no expone una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes sobre la inelegibilidad a la excepción de vacuna contra el COVID-19. Por lo tanto, solicitaron la desestimación de la querrela.

² *Íd.*, pág. 59.

³ *Íd.*, págs. 65-66.

⁴ *Íd.*, págs. 67-72.

⁵ *Íd.*, págs. 42-49.

⁶ *Íd.*, págs. 50-57.

En desacuerdo, el apelante presentó *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*.⁷ En síntesis, arguyó que la parte apelada no estaba de acuerdo con las creencias sostenidas por éste, por lo que le denegaron su solicitud de acomodo razonable.

Posteriormente, la Universidad Interamericana replicó a la moción del apelante manifestando que la oposición no cumplió con los requisitos que exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, por lo que, reiteró se resuelva el pleito sumariamente.⁸ Asimismo, el señor Cruz Jusino presentó un escrito en reacción a la réplica.⁹

Así las cosas, el 9 de noviembre de 2022, el TPI dictó *Sentencia* en la que declaró “CON LUGAR” la moción de sentencia sumaria presentada por la parte apelada.¹⁰ Como parte de ésta, adoptó las siguientes determinaciones de hechos:

1. El querellante comenzó a trabajar como Contador I en la Oficina de Asistencia Económica de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, el 21 de junio de 1976. Su salario era de \$2,804.00 mensuales.
2. El 30 de junio de 2021, el querellante solicitó excepción al requisito de vacunación contra el COVID-19 mediante carta suscrita por un ministro de Forgiveness Cross Ministry.
3. El 4 de agosto de 2021, la Directora Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Interamericana de Puerto Rico solicitó al querellante que sometiera la información sobre los dogmas de Forgiveness Cross Ministry para referirlos a la Vicepresidencia de Asuntos Religiosos de la universidad para su evaluación.
4. El 9 de agosto de 2021, el querellante contestó la misiva refiriendo a la vicepresidencia unas páginas del Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.
5. El 12 de agosto de 2021, el querellante solicitó excepción al requisito de vacunación contra el COVID-19 mediante declaración jurada suscrita por el querellante y Misael Román, Pastor de la Iglesia Adventista.

⁷ *Íd.*, págs. 73-96.

⁸ *Íd.*, págs. 104-110.

⁹ *Íd.*, págs. 111-125.

¹⁰ *Íd.*, págs. 26-33.

6. El inciso F de la declaración jurada expone:

La IGLESIA y sus instituciones afiliadas, cumplen cabalmente con los protocolos salubristas establecidos por el Gobierno de Puerto Rico para atender la emergencia que representa la pandemia y promueve la vacunación como parte de las medidas de salud pública para combatir el COVID-19. Sin embargo, no somos la conciencia del feligrés individual. Este tipo de decisión la ejercen las personas y tal como ilustramos anteriormente, es un asunto que cada individuo debe determinar su posición en capacidad de ejercer la libertad de conciencia.

7. El 18 de agosto de 2021, la Directora Ejecutiva de Recursos Humanos notificó al querellante que la solicitud del 4 de agosto de 2021 había sido denegada.
8. La comunicación expone como razón para denegar la excepción al requisito de vacunación que la misma no cumple con lo dispuesto en la Orden Administrativa 509.
9. El 30 de agosto de 2021, la Directora de Recursos Humanos notificó al querellante que su solicitud de 12 de agosto de 2021 había sido denegada.
10. La comunicación expone como razón para denegar la excepción al requisito de vacunación el hecho de que la Iglesia Adventista había declarado públicamente que promueve la vacunación contra el COVID-19, tal como se establece en la declaración jurada que presentó el querellante el 12 de agosto de 2021.
11. El 10 de marzo de 2021, la querellada estableció el requisito de vacunación contra el COVID-19 como condición de empleo.
12. La normativa dispone que el empleado que no cualifique para las excepciones de vacunación y aun así se niegue a vacunarse, pasará a estatus de licencia sin sueldo mientras no reciba la vacuna.
13. El 20 de septiembre de 2021, el querellante pasó a estatus de licencia sin sueldo.

Finalmente, y al amparo de lo anteriormente esbozado, el foro *a quo* determinó que el señor Cruz Jusino no había sido despedido, sino que estaba bajo una licencia sin sueldo “mientras no reciba la vacuna”, según la normativa de la Universidad. En consecuencia, desestimó la *Querella* con perjuicio.

Inconforme, el apelante presentó este recurso en el que alegó que:

ERRÓ EL TPI AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA INDICANDO QUE EL QUERELLANTE NO FUE DESPEDIDO A PESAR DE QUE ÉSTE FUE CESANTEADO Y SUSPENDIDO DE EMPLEO Y SUELDO POR MÁS DE TRES MESES, CONTRARIO A LO ESTABLECIDO EN LA LEY NÚM. 80 DE 1976.

ERRÓ EL TPI AL DESESTIMAR LA QUERRELLA INDICANDO QUE NO SE CONTROVIRTió NINGUNO DE LOS HECHOS ALEGADOS EN LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA AL CONSTITUIR MERAS ALEGACIONES.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a exponer el derecho aplicable a la controversia ante nos.

II

A. Sentencia Sumaria

La sentencia sumaria promueve una solución justa, rápida y económica para aquellos litigios de naturaleza civil en los que no existe una controversia genuina relacionada a los hechos materiales que componen la causa de acción contemplada. La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, permite dictar sentencia sumaria, si las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho material y esencial. Además, precisa que el derecho aplicable justifique dictar sentencia sumaria. Se permite dictar sentencia sumaria, sin necesidad de celebrar un juicio plenario, cuando solo resta aplicar el derecho a los hechos incontrovertidos. *Roldán Flores v. Soto Lambert*, 199 DPR 664, 676 (2018); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 472-474 (2013). El criterio rector, al momento de considerar la procedencia de un dictamen sumario, es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes y que solo

reste aplicar el derecho. *Rodríguez García v. UCA*, 200 DPR 929, 941 (2018); *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503, 511 (2007).

La parte que solicite sentencia sumaria tiene que demostrar la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. *Rodríguez García v. UCA*, supra, pág. 940. A la promovente de la moción de sentencia sumaria, le corresponde establecer su derecho con claridad. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). Por eso tiene que desglosar los hechos sobre los que alega no existe controversia. Además de especificar para cada uno la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. 32 LPR Ap. V, R. 36.3; *Roldán Flores v. Soto Lambert*, supra, pág. 676.

El oponente no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negociaciones contenidas en sus alegaciones, sino que deberá contestar en forma detallada y específica como lo hiciera la parte solicitante. *Bobe v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, 21 (2017). El opositor tiene que hacer referencia a los párrafos enumerados por la promovente que entiende están en controversia y detallar para cada uno, la evidencia admisible que sostiene su impugnación. El oponente debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial. Las meras afirmaciones no bastan. Como regla general, para derrotar una solicitud de sentencia sumaria, la parte opositora debe presentar contradecларaciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. Si el oponente no controvierte los hechos propuestos de la forma dispuesta en la Regla 36.3, supra, el tribunal podrá considerarlos admitidos y dictar sentencia sumaria en su contra, si es que procede en derecho. *Roldán Flores v. Soto Lambert*, supra, págs. 676-677.

Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, el oponente no puede descansar en mersas alegaciones. A este le corresponde someter evidencia sustancial de los hechos materiales en disputa. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 215.

El promovido de la moción de sentencia sumaria está obligado a controvertir la prueba presentada. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 214-215. Sin embargo, el mero hecho de no oponerse a la solicitud de la sentencia sumaria no implica necesariamente que esta proceda, si existe una controversia legítima sobre un hecho material. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769, 786 (2016). La sentencia sumaria puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho. *Rodríguez García v. UCA*, pág. 941.

Un hecho material es todo aquel que puede afectar el resultado de la reclamación, de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. La controversia sobre el hecho material tiene que ser real. Cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. La duda debe ser de tal naturaleza que se pueda colegir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos esenciales y pertinentes a la controversia planteada en la solicitud de sentencia sumaria. *Bobe v. UBS Financial Services*, supra, pág. 20.

Una vez presentada la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, el tribunal analizará tanto los documentos incluidos en ambas mociones como los que obren en el expediente. Luego de ese análisis, determinará si la parte opositora controvertió algún hecho material y esencial o existen alegaciones de la demanda que no han sido refutadas en forma alguna por los documentos. El tribunal solo dictará sentencia sumaria, cuando de los hechos materiales no controvertidos surja claramente que el promovido no

puede prevalecer ante el derecho aplicable. Además, debe asegurarse que el promovente cuenta con la verdad sobre todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Bobe v. UBS Financial Services*, supra, pág. 21.

Nuestro ordenamiento jurídico no excluye la aplicación de la sentencia sumaria a ningún tipo de caso. La sentencia sumaria puede funcionar en cualquier contexto sustantivo. No importa lo complejo que sea un pleito, procede dictarse sumaria si se demuestra que no existe controversia de hechos materiales. *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 112 (2015).

Los tribunales apelativos nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. No obstante, el foro apelativo no podrá considerar evidencia que las partes no presentaron en el Tribunal de Primera Instancia. Las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. El Tribunal de Apelaciones tiene facultad para revisar si existe una controversia real sobre los hechos materiales, pero no puede adjudicarlos. La facultad de adjudicar los hechos materiales en controversia le compete al foro primario, luego de celebrado el juicio en su fondo. La revisión del foro apelativo es una de novo y su análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, y su jurisprudencia interpretativa. Los tribunales apelativos deben examinar el expediente de la manera más favorable para la parte que se opuso a la sentencia sumaria. *Meléndez González v. M. Cuebas*, supra, págs. 117-120. Nuestra función revisora consiste en: (1) examinar de novo el expediente y aplicar los criterios de la Regla 36, supra, y la jurisprudencia que exige al foro primario, (2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como la oposición cumplan con los requisitos de forma

codificados en la Regla 36, (3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con las exigencias de la Regla 36.4, 32 LPRA Ap. V, de exponer concretamente los hechos materiales controvertidos e incontrovertidos y (4) de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, revisar de novo si el TPI aplicó el derecho correctamente. *Roldán Flores v. Soto Lambert*, supra, pág. 679.

B. Ley Núm. 80

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,¹¹ según enmendada, conocida como la Ley de indemnización por despido sin justa causa, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80), tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Ortiz Ortiz v. Medtronic PR Operations, Co.*, 209 DPR 759, 770 (2022); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero v. Cabrera Roig*, 191 DPR 643, 649-650 (2014). Amerita señalar que “[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011); *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377-378 (2001).

La propia ley enumera y define las circunstancias que se podrían considerar como justa causa para el despido, con el propósito de determinar cuándo el patrono puede despedir a un empleado sin tener que pagar la mesada. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra. A esos efectos, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29

¹¹ Esta Ley fue enmendada con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

LPRA sec. 185b, establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado; (a) que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o desordenada; (b) la actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (c) violación reiterada por el empleado o la empleada de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado o empleada; (d) cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (e) los cambios tecnológicos o de reorganización, o la naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; (f) reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Así pues, se ha advertido que las circunstancias representativas de justa causa, según enumeradas en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, constituyen meros ejemplos de acontecimientos asociados a un despido. De esta manera se ha reconocido que el estatuto no puede prever el universo de incidencias que puedan surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 38 (2020); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930.

Asimismo, aunque la Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que

constituyen el funcionamiento del negocio, y, por tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo. *Rivera v. Pan Pepín, Inc.*, 161 DPR 681, 690 (2004); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 544 (1979).

Generalmente en un pleito civil, el peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes. Es decir, esa parte ha de convencer al juzgador sobre la forma particular en que ocurrieron los hechos que se alegan. Así también en una reclamación civil, una presunción impone a la parte contra la cual se establece la presunción, el peso de la prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido. Si la parte contra la cual se establece la presunción no ofrece evidencia para demostrar la inexistencia del hecho presumido, la juzgadora o el juzgador debe aceptar la existencia de tal hecho. Si se presenta evidencia en apoyo de la determinación de la inexistencia de tal hecho, la parte que interesa rebatir la presunción debe persuadir a quien juzga de que es más probable la inexistencia que la existencia del hecho presumido.

Una presunción es “una deducción de un hecho autorizado a hacer o que se requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción.” 32 LPRA Ap. VI, R. 301.

En una acción civil, una presunción impone a la parte contra la cual se establece la presunción, el peso de la prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido. Si la parte contra la cual se establece la presunción no ofrece evidencia para demostrar la inexistencia del hecho presumido, la juzgadora o el juzgador debe aceptar la existencia de tal hecho. Si se presenta evidencia en apoyo de la determinación de la inexistencia de tal hecho, la parte que interesa rebatir la presunción debe persuadir a

quien juzga de que es más probable la inexistencia que la existencia del hecho presumido. 32 LPRA Ap. VI, R. 302.

Ahora bien, la normativa evidenciaria antes citada constituye la excepción, debido a que transfieren al demandado, no sólo el peso de producir la evidencia, para rebatir la presunción, sino también el de persuadir al juzgador que el despido no fue discriminatorio o injustificado. Es decir, “el patrono deberá mostrar, mediante preponderancia de la prueba que no discriminó, para que la presunción quede destruida.” *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294, 304 (1994); *Ibañez Benítez v. Molinos de P.R.*, 114 DPR 42, 50-54 (1983).

C. Ordenes Administrativas Núm. 2021-509 y 509B

La Orden Administrativa Núm. 2021-509 del 22 de julio de 2021 (OA 2021-509), promulgada por el Departamento de Salud del Gobierno de Puerto Rico, estableció las medidas de seguridad a seguir en el sistema escolar y universitario público y privado para enfrentar la emergencia causada por el COVID-19. Posteriormente, esta orden fue enmendada, OA 2021-509B- para establecer requisitos adicionales en cuanto a la vacunación contra el COVID-19 al personal docente, no docente y contratistas que laboran en escuelas y universidades públicas y privadas.

En la OA 2021-509, inciso CUARTO, relacionado a la vacunación de personal docente y no docente establece lo siguiente:

[...] se exigirá la prueba de vacunación de forma obligatoria al personal docente y no docente de las escuelas, centros educativos y universidades, públicos y privados. Este requisito aplicará a contratistas en contacto con la comunidad escolar. Para este personal, será compulsorio que hayan completado el proceso de vacunación completo.

No obstante, aplicarán las mismas excepciones de motivos religiosos y motivos de salud establecidas en la Ley Núm. 25, supra.

En cambio, el Departamento de Salud enmendó la OA 2021-509, para establecer requisitos adicionales. La OA 2021-509B en su inciso PRIMERO, enmendó el inciso CUARTO anteriormente citado, por lo que ahora dispone lo siguiente:

A. VACUNACIÓN OBLIGATORIA:

Se ordena la vacunación de forma obligatoria al personal docente y no docente de las escuelas, centros educativos y universidades, públicos y privados. Este requisito aplicará también a contratistas en contacto con la comunidad escolar. El personal docente y no docente, así como a los contratistas en contacto con la comunidad escolar, podrán prestar servicios de forma presencial siempre que presenten evidencia de estar vacunado, o haber comenzado el proceso de vacunación y haber recibido la primera dosis de la vacuna contra el COVID-19. Se deberá presentar el certificado de inmunización (“Covid-19 Vaccination Card”) o documento donde se acredite que ha completado o iniciado su proceso de vacunación en o antes del primer día laborable. El personal y los contratistas que iniciaron su proceso de vacunación tendrán hasta el 30 de septiembre de 2021 para presentar evidencia de haber recibido la segunda dosis de la vacuna de COVID-19.

B. EXCEPCIÓN POR MOTIVOS DE SALUD O RELIGIOSOS:

Para propósitos de esta Orden, se permitirán las excepciones a la vacunación por motivos de salud y motivos religiosos para el personal docente y no docente, así como para los contratistas en contacto con la comunidad escolar, siempre que sean evidenciadas con la correspondiente certificación médica o declaración jurada, según sea el caso. Para la excepción por contraindicación médica, el médico que certifica debe estar autorizado a ejercer su práctica en Puerto Rico. El médico deberá certificar la contraindicación médica y si ésta es temporera o permanente. Si fuera temporera, el médico debe especificar la fecha en que termina la misma. Una vez la contraindicación cese, la persona deberá cumplir con el requisito de vacunación establecido en esta orden. **Para la excepción por motivos religiosos, se deberá presentar una declaración jurada, en la que la persona certifique junto al ministro o líder eclesiástico de su religión o secta, ambos declarando bajo juramento y sujeto a perjurio que, por causa de sus creencias religiosas, y de que la vacuna va en contra de los dogmas de su religión o secta, la persona no puede vacunarse contra el COVID-19.** (Énfasis nuestro).

C. PERSONAL NO VACUNADO QUE NO CUMPLE CON LA EXCEPCIÓN POR MOTIVOS DE SALUD O RELIGIOSOS:

El personal docente y no docente, así como los contratistas en contacto con la comunidad escolar, que no estén vacunados y que no cumplan con las excepciones detalladas en esta Orden Administrativa no podrá trabajar de forma presencial. Este personal no podrá presentar una prueba negativa semanal de COVID-19, ni podrá presentar un resultado positivo a COVID-19 de los pasados tres (3) meses, como alternativa a la vacunación, para trabajar de forma presencial.

D. PRUEBAS DE COVID-19 A PERSONAL NO VACUNADO:

Se dispone también, que el personal docente y no docente, así como los contratistas en contacto con la comunidad escolar, con excepciones por motivos religiosos y de salud que prestan servicios presenciales en las escuelas públicas y privadas de Kindergarten a Grado 12, deberán realizarse las pruebas para COVID-19 que coordine el Departamento de Salud para las escuelas público y privadas.

III

La controversia se reduce a determinar, si el apelante fue despedido o está bajo una licencia sin sueldo.

Surge del expediente que, el señor Cruz Jusino presentó una querrela contra la Universidad Interamericana alegando fue despedido de su empleo injustificadamente por negarse a estar vacunado contra el COVID-19, debido a razones religiosas, aun cuando manifiesta presentó la documentación requerida.

A su vez, la parte apelada señala que le fue notificado a todo el personal docente y no docente que la vacunación contra el COVID-19 era una condición de empleo. No obstante, recibida la solicitud del apelante, ésta fue denegada por no cumplir con lo dispuesto en la OA 2021-509B. Por lo tanto, según la normativa institucional vigente en el momento, le notificaron que una vez agotada su licencia de vacaciones, pasaría a licencia sin sueldo.

Conforme dispone la OA 2021-509B, la vacunación contra el COVID-19 es obligatoria al personal docente y no docente de las escuelas, centros educativos y universidades, públicos y privados.

A su vez, dispone que se permitirán las excepciones a la vacunación por motivos de salud y motivos religiosos para el personal docente y no docente. No obstante, para la excepción por motivos religiosos, el personal “[...] deberá presentar una declaración jurada, en la que la persona certifique junto al ministro o líder eclesiástico de su religión o secta, ambos declarando bajo juramento y sujeto a perjurio que, por causa de sus creencias religiosas, y de que la vacuna va en contra de los dogmas de su religión o secta, la persona no puede vacunarse contra el COVID-19.”

El señor Cruz Jusino, a pesar de presentar dos declaraciones juradas para que lo eximieran de vacunarse contra el COVID-19 por razones religiosas, no cumplió con los requisitos de la Orden Administrativa. La primera declaración jurada del Forgiveness Cross Ministry no detalló las razones que establecen que la vacuna va contra los dogmas de la religión, por lo tanto, la Universidad Interamericana le solicitó documentación que lo sustentara. A su respuesta, el apelante presentó documentación y una segunda declaración jurada de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Sin embargo, el inciso (F) de dicha declaración jurada dispone:

La IGLESIA y sus instituciones afiliadas, cumplen cabalmente con los protocolos salubristas establecidos por el Gobierno de Puerto Rico para atender la emergencia que representa la pandemia y **promueve la vacunación como parte de las medidas de salud pública para combatir el COVID-19**. Sin embargo, no somos la conciencia del feligrés individual. Este tipo de decisión la ejercen las personas y tal como ilustramos anteriormente, es un asunto que cada individuo debe determinar su posición en capacidad de ejercer la libertad de conciencia. (Énfasis nuestro).

Así las cosas, se demuestra que la Iglesia Adventista promueve la vacunación contra el COVID-19, y no establece que la vacuna sea contraria con los dogmas de su religión, contrario a lo que adujo el apelante.

Consecuentemente, el señor Cruz Jusino no cumplió con la Orden Administrativa, y por esta razón, conforme a las disposiciones emitidas por el Presidente de la Universidad Interamericana,¹² si el empleado no cualifica para ser eximido de estar vacunado, y aun así se niega a vacunarse, pasará al estatus de licencia sin sueldo, mientras no reciba la vacuna. El 20 de septiembre de 2021, el apelante, luego de haber agotado su licencia por vacaciones, entró en una licencia sin sueldo.

Por lo tanto, no hay controversia en que el apelante no fue despedido de su empleo, sino que está bajo una licencia sin sueldo por no haber cumplido con los requisitos exigidos en la Orden Administrativa y, que, en su momento, eran obligatorio como condición de empleo. En síntesis, no es de aplicación la Ley Núm. 80, puesto que no hubo un despido y el apelante puede regresar a su lugar de empleo, cumpliendo con las nuevas Órdenes Administrativas.

Ante tal conclusión prescindimos de atender el segundo señalamiento de error por ser inmaterial.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia sumaria apelada.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

¹² Véase: índice de apéndice, págs. 69-70.