

IMPLICACIONES DE LA LIBERTAD DE RELIGIÓN EN LA APLICACIÓN DE LAS LEYES LABORALES ANTI DISCRIMEN

ARTÍCULO

YOBANNI DÍAZ BORRERO*

Introducción	1224
I. Controversias de Primera Enmienda: La libertad de religión.....	1226
A. Primera Enmienda.....	1226
i. Cláusula de establecimiento	1226
ii. Cláusula del libre ejercicio de la religión.....	1227
B. Estándar de adjudicación	1228
C. Implicación para Puerto Rico	1232
ii. Legislación protectora anti-discrimen en el empleo privado	1233
iii. El problema de las exenciones	1234
A. Organizaciones religiosas	1235
B. Ampliación de las exenciones a organizaciones con fines de lucro no religiosos	1237
iv. Implicaciones de las exenciones en la aplicación de la legislación anti-discrimen	1239
A. Excepción ministerial	1239
i. Implicaciones para Puerto Rico	1242
B. Exención bajo el RFRA y <i>Hobby Lobby</i>	1243
i. Implicaciones para Puerto Rico	1245
Conclusión	1245

INTRODUCCIÓN

LA CLÁUSULA CONSTITUCIONAL QUE RECONOCE EL DERECHO AL LIBRE ejercicio de la religión protege las prácticas religiosas de individuos y organizaciones ante la interferencia indebida del gobierno.¹ La protección consiste en elevar las convicciones humanas de índole religiosa sobre aquellas leyes y decisiones jurisprudenciales que puedan tener el efecto de obligar a

* La autora es graduada *Summa Cum Laude* de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, siendo reconocida con el Gran Premio de la Facultad por mantener el promedio más alto de su clase, y con el Premio de Derecho Público. El artículo se realizó como parte del Seminario de Derecho Laboral impartido por la Honorable juez del Tribunal de Apelaciones Emmalind García García, a quien la autora agradece grandemente por su colaboración en el desarrollo de este escrito.

1 U.S. CONST. amend. I.

un individuo a actuar contrario a sus creencias.² En síntesis, el valor protegido a través de la cláusula es la libertad de pensamiento, reflejada a través de las convicciones religiosas. Evidentemente, la libertad de creer y actuar conforme a tales creencias es un derecho que se debe proteger en toda sociedad democrática. No obstante, la controversia surge cuando el derecho al libre ejercicio de la religión conflige con legislación cuyo interés gubernamental es opuesto al interés individual de profesar una religión. En esta convergencia, es imperante determinar si el derecho a la libertad de pensamiento debe ceder ante objetivos gubernamentales, tales como los intereses protegidos por la legislación laboral anti-discrimen desarrollada para el sector privado. Esta legislación, responde al interés de erradicar la discriminación en el lugar de empleo, con el propósito de promover la dignidad e igualdad del ser humano.³

Ante la necesidad de establecer un balance entre ambos intereses, el presente artículo aborda la controversia sobre las implicaciones de la libertad religiosa en la aplicación de la legislación laboral que prohíbe el discrimen. En específico, este artículo se enfoca en el ámbito laboral contractual privado, cuando un patrono levanta la defensa del libre ejercicio de la religión para que se le exima de la aplicación de una ley laboral anti-discrimen. En este contexto, se tiene como objetivo identificar y resumir el estado de derecho vigente con relación a las exenciones que se le han reconocido a las organizaciones religiosas y la extensión de las mismas a organizaciones no religiosas. Esto, con el propósito de examinar las implicaciones de tales exenciones ante la aplicación de las leyes laborales anti-discrimen.

En primera instancia, se discute la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos con respecto a la *cláusula de establecimiento* y la *cláusula del libre ejercicio de la religión*.⁴ En particular, se analiza el valor protegido por la *cláusula del libre ejercicio de la religión* y el estándar de adjudicación que se ha desarrollado jurisprudencialmente para determinar cuándo una ley neutral y de aplicación general interfiere con la libertad de culto de un individuo u organización religiosa. También, con el propósito de contextualizar la investigación, se presenta un breve resumen del desarrollo federal y local con relación a la legislación laboral que prohíbe el discrimen en el empleo privado.

Posteriormente, la investigación se enfoca en el análisis de las exenciones que se han reconocido a través de la legislación y jurisprudencia federal, en específico a las organizaciones religiosas. Se examina el interés protegido por la exención, su aplicación y alcance, y la justificación de esta. Además, se analiza cómo en los últimos años las exenciones se han extendido a las organizaciones no religiosas. Por último, la investigación discute las implicaciones de las exenciones reconocidas ante la aplicación de la legislación laboral anti-discrimen. Finalmen-

² Bowen v. Roy, 476 U.S. 693 (1986); Fowler v. State of R.I., 345 U.S. 67 (1953).

³ Véase TWA v. Hardison, 432 U.S. 63 (1977); McDonell Douglas v. Green, 411 U.S. 792 (1973); Griggs v. Duke Power, 401 U.S. 424 (1971).

⁴ U.S. CONST. amend. I.

te, este artículo concluye examinando posibles exenciones que se podrían reconocer en Puerto Rico y su efecto adverso para el interés protegido por la legislación laboral que prohíbe el discrimen.

I. CONTROVERSIAS DE PRIMERA ENMIENDA: LA LIBERTAD DE RELIGIÓN

A. Primera Enmienda

La Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos garantiza la libertad de religión de los ciudadanos ante las actuaciones del gobierno federal.⁵ Por medio de la Decimocuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos, la prohibición de la Primera Enmienda se extiende a los gobiernos estatales.⁶ La protección establecida en la Primera Enmienda prescribe dos cláusulas que garantizan la libertad de religión. La primera, la *cláusula de establecimiento*, prohíbe que se legisle para el establecimiento de una religión oficial o la preferencia de una religión sobre otra, o religión más que irreligión.⁷ La segunda, la *cláusula del libre ejercicio de la religión*, prohíbe al gobierno intervenir en la práctica religiosa de los individuos.⁸

i. Cláusula de establecimiento

La *cláusula de establecimiento* reconoce dos prohibiciones esenciales que afirman la separación de iglesia y estado.⁹ La primera prohibición refleja una completa separación, pues establece que el Congreso está impedido de reconocer una religión oficial. La segunda prohibición sostiene la “no preferencia” del gobierno por una religión sobre otra, o a la religión sobre irreligión.¹⁰ Con respecto a esta segunda prohibición, la falta de especificidad del contenido ha generado controversias en cuanto al alcance de la prescripción de la norma. En el desarrollo jurisprudencial, la Corte Suprema de los Estados Unidos ha establecido el estándar de adjudicación conocido como el *Lemon Test* para determinar cuándo una acción gubernamental implica la preferencia de una religión.¹¹ En síntesis, el *Lemon Test* establece que la acción gubernamental no representa una preferencia a una religión si: (1) la legislación tiene un propósito secular, aun cuando tenga un efecto incidental favoreciendo alguna religión; (2) el efecto de la legislación no promueve u obstruye la religión, y (3) la legislación no conlleva intro-

⁵ *Id.*

⁶ U.S. CONST. amend. XIV; *Everson v. Board of Education of Ewing TP*, 330 U.S. 1 (1947); *Cantwell v. State of Connecticut*, 310 U.S. 296 (1940).

⁷ U.S. CONST. amend. I; *Board of Educ. of Kiryas, Joel v. Grumet*, 512 U.S. 687 (1994).

⁸ U.S. CONST. amend. I.

⁹ *Id.*

¹⁰ *Board of Educ. of Kiryas*, 512 U.S. en la pág. 687.

¹¹ *Lemon v. Kurtzman*, 403 U.S. 602 (1971).

misión excesiva del gobierno con la religión.¹² Para efectos de la presente investigación, se destaca que la Corte Suprema, sin embargo, ha establecido que la prohibición de la “no preferencia” no impide la intervención del gobierno en el ámbito religioso para hacer valer el mandato constitucional del libre ejercicio de la religión.¹³

ii. Cláusula del libre ejercicio de la religión

Por su parte, la *cláusula del libre ejercicio de la religión* aplica cuando el gobierno interfiere adversamente contra las prácticas religiosas de un individuo.¹⁴ Asimismo, la cláusula se ha extendido a las organizaciones religiosas.¹⁵ Para que se active la protección, basta con que el individuo o la organización religiosa tenga una creencia arraigada en una religión, no importa cuán aceptable, lógica o comprensible sea la misma.¹⁶ Lo crucial es que el individuo —o la organización eclesial— tenga una creencia con base religiosa y pueda demostrar que genuinamente practica tal creencia, y que el gobierno ha interferido con su práctica.¹⁷ La justificación de la cláusula se centra en el efecto de elevar las convicciones humanas sobre aquellas leyes y decisiones jurisprudenciales que puedan tener el efecto de obligar a un individuo a actuar contrario a sus creencias.¹⁸ Esta protección se justifica por el interés colectivo de impedir que el gobierno interfiera con la libertad de conciencia y pensamiento de los individuos.

La Corte Suprema ha establecido que la coerción para que un ciudadano afirme creencias contrarias a su religión o conciencia, y la penalización o discriminación por creencias religiosas, son prácticas que violan la referida disposición constitucional.¹⁹ En el desarrollo jurisprudencial, la Corte Suprema ha señalado que el libre ejercicio de la religión abarca dos conceptos: la libertad de creer y la libertad de actuar.²⁰ En términos teóricos, la libertad de creer es un derecho absoluto, pero no la libertad de actuar.²¹

Considerando el concepto de la libertad de actuar, la *cláusula del libre ejercicio de la religión* se ha invocado en dos escenarios: (1) cuando el gobierno le

¹² *Id.* en las págs. 613-15. Véase, Michael A. Rosenhouse, *Construction and Application of Establishment Clause of First Amendment— U.S. Supreme Court Cases*, 15 A.L.R. FED. 2d 573 (2006), para más información sobre este tema.

¹³ Véase, *e.g.*, *Good News Club v. Mildford Cent. School*, 533 U.S. 98 (2001); *Bowen v. Kendrick*, 487 U.S. 593 (1988); *Mueller v. Allen*, 463 U.S. 388 (1983); *Widmar v. Vincent*, 454 U.S. 263 (1981).

¹⁴ U.S. CONST. amend. I.

¹⁵ *Kedroff v. St. Nicholas Cathedral of Russian O. Ch.*, 344 U.S. 94 (1952).

¹⁶ *Thomas v. Review Bd. of Indiana Employment Sec.*, 450 U.S. 707, 714 (1981).

¹⁷ 16A AM. JUR. 2D *Constitutional Law* § 443 (2017).

¹⁸ Véase *Bowen v. Roy*, 476 U.S. 693 (1986); *Fowler v. State of Rhode Island*, 345 U.S. 67 (1953).

¹⁹ *School Dist. Of Abington Tp., Pa. v. Schempp*, 374 U.S. 203 (1963).

²⁰ Véase ERWIN CHERMERINSKY, *CONSTITUTIONAL LAW* 1291 (2011).

²¹ *Id.* en la pág. 1292.

prohíbe un comportamiento a una persona, el cual es exigido por su religión, o (2) cuando el gobierno requiere de una persona una conducta prohibida por su religión. En este contexto es que el individuo u organización religiosa levanta la defensa de la libertad de actuar, alegando que la ley interfiere con sus prácticas religiosas.²² A raíz de esta defensa, en la jurisprudencia se han reconocido los acomodados o exenciones por motivos religiosos, los cuales aplican cuando se exige a una persona, por sus creencias religiosas, de cumplir con determinado estatus.

B. Estándar de adjudicación

La delimitación del alcance de la libertad de actuar ha sido objeto de controversias en los últimos años. El sistema judicial ha enfrentado un reto que consiste en la creación de una normativa que establezca un balance de intereses entre la libertad de practicar una religión y la necesidad del gobierno de mantener un orden social y reconocer una política pública uniforme. En este esfuerzo, la Corte Suprema ha desarrollado un estándar de adjudicación para atender las controversias relacionadas a la Primera Enmienda. No obstante, en la práctica, el estándar de adjudicación se ha utilizado como subterfugio para justificar o inclinar la balanza a favor del interés gubernamental que se pretende proteger. Es importante examinar el desarrollo de la jurisprudencia con el propósito de analizar los principios y guías que justificaron la protección de un interés sobre el otro, independientemente del estándar de adjudicación utilizado.

Desde 1978, la Corte Suprema ha mostrado una distinción entre la protección a la libertad de creer y la libertad de actuar de los individuos.²³ La jurisprudencia desarrollada favorecía las limitaciones de las acciones del gobierno cuando estas se interponían con la libertad de creer de los individuos. No obstante, rechazaba que la libertad de actuar basada en prácticas religiosas pudiera prevalecer sobre la legislación que garantizaba los deberes sociales, la seguridad y orden público. Incluso, tan temprano como en el 1878, en *Reynolds v. United States*, un individuo mormón fue demandado por incumplir con una ley federal que prohibía la poligamia.²⁴ En este caso, el demandado levantó la defensa del libre ejercicio de la religión, argumentando que su religión le exigía tener varias esposas. La Corte Suprema resolvió que una ley necesaria para la organización social de la nación no podía ceder ante la práctica de ciertas doctrinas religiosas.²⁵ En palabras del juez presidente Morrison R. Waite, se estableció que las doctrinas

²² Véase, e.g., *United States v. Lee*, 455 U.S. 252 (1982); *Thomas v. Review Bd. of Indiana Employment Sec.*, 450 U.S. 707 (1981).

²³ Véase además, CHEMERINSKY, *supra* nota 20, en la pág. 1292.

²⁴ *Reynolds v. United States*, 98 U.S. 145 (1878).

²⁵ *Id.* en las págs. 166-67.

religiosas no son “superiores a la ley de la nación [*law of the land*]”; de lo contrario el gobierno no podría existir bajo tales circunstancias.²⁶

No obstante, a principios de 1960 y hasta el 1990, el estándar de adjudicación tomó un giro distinto. En el caso de *Sherbert v. Verner*, la Corte Suprema estableció que el análisis correcto para determinar cuándo el gobierno puede intervenir o imponer un gravamen sobre la libertad del individuo de practicar su religión debe estar basado en un escrutinio estricto.²⁷ Bajo este escrutinio, el peso de la prueba recae sobre el gobierno, a quien le corresponde demostrar que existe un interés apremiante gubernamental y que dicha ley es necesaria para adelantar el interés apremiante. Por ejemplo, en el caso de *Sherbert* se declaró inconstitucional denegarle los beneficios de desempleo a una mujer adventista que fue despedida de su empleo por negarse a trabajar los sábados. La Corte Suprema concluyó que no existía algún interés apremiante gubernamental, por lo cual consideró que la negación de beneficios imponía un gravamen sobre la religión, al forzar a la mujer adventista a escoger entre el ingreso o su creencia.²⁸

No obstante, en el casuística posterior a *Sherbert*, se evidenció que la Corte Suprema continuó reconociendo la prohibición de la intervención indebida en las creencias y no con respecto a la libertad de práctica. Es decir, a pesar de establecer un estándar de escrutinio estricto, la Corte limitó el precedente de *Sherbert* a casos en los cuales se negaban beneficios gubernamentales a individuos que renunciaban o eran despedidos de sus trabajos por motivos de creencia religiosa.²⁹ La razón principal para esta limitación fue que este proceder constituía una interferencia indebida con las convicciones del individuo.

Aplicando el escrutinio estricto, en casos posteriores al de *Sherbert*, la Corte Suprema rechazó la defensa del libre ejercicio de la religión en casos donde el individuo alegaba que se le eximiera del cumplimiento de una ley por motivo de sus prácticas religiosas. Es decir, aún bajo el escrutinio estricto, no se reconoció un derecho a la libertad de práctica de religión ante leyes neutrales y de aplicabilidad general. Como, por ejemplo, los casos relacionados a legislación que requería que se les pagara a los empleados el salario mínimo, el pago obligatorio de seguro social y la prohibición a la discriminación racial.³⁰

Durante este periodo de tiempo (1960-1990), la excepción a lo antes expuesto fue el caso de *Wisconsin v. Yoder* en el cual se eximió a los padres de un niño Amish de cumplir con una ley estatal porque su religión requería que el desarrollo del niño se centrara en la formación de los valores Amish.³¹ Por lo cual, los

²⁶ *Id.* en la pág. 167 (traducción suplida).

²⁷ *Sherbert v. Verner*, 374 U.S. 398 (1963).

²⁸ *Id.* en la pág. 406.

²⁹ Véase, e.g., *Frazee v. Illinois Dept. of Employment Sec.*, 489 U.S. 829 (1989); *Hobbie v. Unemployment Appeals Com'n of Florida*, 480 U.S. 136 (1987); *Thomas v. Review Br.*, 450 U.S. 707 (1981).

³⁰ Véase *Tony and Susan Alamo Foundation v. Sec. of Labor*, 471 U.S. 290 (1985); *Bob Jones University v. United States*, 461 U.S. 574 (1983); *United States v. Lee*, 455 U.S. 252 (1982).

³¹ *Wisconsin v. Yoder*, 406 U.S. 205 (1972).

padres objetaron la obligación a la educación formal más allá del octavo grado, requerida por la ley estatal. La Corte Suprema estableció que el libre ejercicio de la religión requería que se eximiera a los padres de cumplir con la legislación estatal.³² El caso de *Yoder*, es la primera vez que la Corte Suprema valida la práctica de una religión sobre una ley neutral y de aplicabilidad general.

El estado de derecho establecido por *Sherbert* y *Yoder* cambió sustancialmente en el 1990, con el caso de *Employment Division v. Smith*.³³ En este caso, la Corte Suprema revocó el precedente y resolvió que el escrutinio estricto que se utilizó no podía ser aplicado a leyes neutrales y de aplicabilidad general. En *Smith*, a varios nativos americanos se les negó recibir beneficios de desempleo porque estos habían sido despedidos por conducta inapropiada al consumir peyote (sustancia alucinógena que estaba prohibida por una ley criminal del estado de Oregón) en su lugar de empleo. Los demandantes alegaban que la ley de Oregón y la determinación del Estado de no concederles los beneficios de desempleo infringían con su derecho al libre ejercicio de la religión. La Corte Suprema resolvió el caso diferenciando a *Smith* de *Sherbert*. Esto, al enfatizar que la ley que se cuestionaba en *Smith* era de carácter criminal y de aplicación general.³⁴ Asimismo, la razón reconocida en el caso de *Smith* fue, que bajo el estándar de adjudicación desarrollado en *Sherbert* y *Yoder*, la exención religiosa eximiría a individuos de cumplir con obligaciones sustanciales requeridas por el gobierno.³⁵ En el caso se reitera nuevamente la libertad de creencias, al establecer que, “[e]l libre ejercicio de la religión significa en primera instancia el derecho a creer y profesar lo que la doctrina religiosa particular establezca”.³⁶

En *Smith*, también se estableció un nuevo estándar de adjudicación: si la ley es neutral y de aplicabilidad general, entonces no se requiere que el gobierno tenga que justificar un interés apremiante, aun cuando la ley neutral tenga el efecto incidental de interferir con una práctica religiosa.³⁷ En este caso, el peso de la prueba recae sobre al individuo, quien debe demostrar que la ley no persigue un interés legítimo y que no hay nexo causal entre el interés que el estado alega tener y la ley. Este estándar de prueba responde a un escrutinio de mínima racionalidad. Asimismo, posterior al caso de *Smith*, en *Church of the Lukumi Babalu Aye, Inc. v. City of HIALEAH*, se recaló que, si la ley es neutral y de aplicabilidad general, entonces aplica el escrutinio de mínima racionalidad según desarrollado en *Smith*.³⁸ No obstante, si la ley no es neutral o de aplicabilidad

³² *Id.* en la pág. 236.

³³ *Employment Div., Dept. of Human Res. v. Smith*, 494 U.S. 872 (1990).

³⁴ *Id.* en las págs. 883-85.

³⁵ *Id.*

³⁶ *Id.* en la pág. 877 (traducción suplida).

³⁷ *Id.* en las págs. 881-83.

³⁸ *Church of the Lukumi Babalu Aye, Inc. v. City of Hialeah*, 508 U.S. 520, 521 (1993).

general entonces aplica el escrutinio estricto según desarrollado en *Sherbert y Yoder*.³⁹

Luego del caso de *Smith*, algunas cortes apelativas comenzaron a aplicar el estándar de mínima racionalidad y a sostener la aplicación de leyes neutrales y de aplicabilidad general, aun cuando interferían con las prácticas religiosas.⁴⁰ En respuesta al caso de *Smith* y su aplicación en las cortes inferiores, el Congreso de los Estados Unidos legisló en 1993 el *Religious Freedom Restoration Act* (en adelante, “RFRA”),⁴¹ el cual revocó el estándar de *Smith*, y restauró el estándar de adjudicación de *Sherbert y Yoder*. Conforme lo expuesto en el RFRA, su propósito fue garantizar la aplicación de un escrutinio estricto, aun ante la aplicación de leyes neutrales y generales.⁴² El RFRA provee una causa de acción o una defensa para una persona que considere que el gobierno ha interferido sustancialmente con la práctica de su religión.

No obstante, en el caso *City of Boerne v. Flores* se estableció que el Congreso excedió su autoridad bajo la sección quinta de la Decimocuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y se declaró inconstitucional la RFRA en cuanto a su aplicación a la legislación estatal.⁴³ Se resolvió que el Congreso tiene el deber de legislar para hacer cumplir los derechos constitucionales, pero no puede crear leyes que reconozcan nuevos derechos o expandan el contenido de los mismos. En conclusión, conforme lo resuelto en *City of Boerne*, el estándar de adjudicación que impone la RFRA continúa vigente para las leyes federales, pero no para las leyes estatales.

En resumen, el derecho vigente es el siguiente: si la ley que se alega que interfiere con la práctica religiosa es federal, entonces el individuo u organización religiosa tiene una causa de acción o defensa bajo el RFRA y bajo la Constitución de Estados Unidos. Bajo el RFRA, independientemente de si la ley es neutral o no, se aplica el escrutinio estricto y corresponde al gobierno demostrar que la ley persigue un interés apremiante de mayor jerarquía, y que la interferencia con el libre ejercicio de la religión es necesaria para alcanzar el fin, pues no existen medios menos onerosos para hacerlo.⁴⁴ Si la ley en controversia es estatal, entonces el individuo u organización religiosa tiene una causa de acción bajo la Constitución de los Estados Unidos y aplica el estándar de *Smith*. Es decir, si la ley es neutral y general, entonces aplica el escrutinio de mínima racionalidad y, corresponde al individuo demostrar que la ley no persigue un interés legítimo del estado y que no existe nexo racional entre la ley y el interés legítimo del estado. Por el contrario, si la ley no es neutral y de aplicación general, entonces aplica el escrutinio estricto. Entonces, si se resuelve que la legislación infringe la libertad

39 *Id.*

40 *Miller v. Reed*, 176 F.3d 1202 (9th Cir. 1999).

41 *Religious Freedom Restoration Act*, 42 U.S.C. §§ 2000bb-2000bb-4 (2012).

42 *Id.* § 2000bb (b)(1).

43 *City of Boerne v. Flores*, 521 U.S. 507 (1997).

44 42 U.S.C. § 2000bb-1 (b).

del ejercicio de la religión, se debe eximir a la persona u organización del cumplimiento de la norma.⁴⁵

Así las cosas, el problema del desarrollo jurisprudencial luego del caso de *Smith* es que se ha relacionado el estándar de adjudicación de escrutinio estricto con el favorecimiento a la libertad de practicar una religión ante cualquier legislación de aplicabilidad general. Nótese que, antes del caso de *Smith* y bajo el propio escrutinio estricto, la libertad de actuar no prevalecía sobre leyes de orden, seguridad o política pública de interés apremiante para el estado. Por otra parte, bajo el estándar de mínima racionalidad las leyes neutrales prevalecerán ante las prácticas religiosas. Sin embargo, la controversia principal no debería basarse meramente en el estándar de adjudicación que se utilice, sino en el balance de intereses entre la libertad de pensamiento y de práctica del individuo, y la necesidad gubernamental de promulgar una política pública uniforme. Es a partir de este análisis de intereses que debe surgir la creación y limitación de las exenciones que se le reconocen a los individuos y organizaciones religiosas.

C. Implicación para Puerto Rico

La Constitución de Puerto Rico adoptó en su texto la *cláusula del establecimiento* y la *cláusula del libre ejercicio de la religión* de la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos. No obstante, a diferencia de la Constitución de los Estados Unidos, añadió expresamente la *cláusula de completa separación entre iglesia y estado*.⁴⁶

En cuanto a la aplicación de las cláusulas, el ordenamiento jurisprudencial puertorriqueño sigue la doctrina federal. Como consecuencia de la relación política entre Puerto Rico y Estados Unidos, aplica la doctrina del ámbito mínimo federal. Esta dispone que los derechos reconocidos por la Constitución de Puerto Rico, y que tengan su contraparte en la Constitución de los Estados Unidos, están delimitados por las interpretaciones que haya emitido la Corte Suprema de los Estados Unidos.⁴⁷ No obstante, la doctrina no impide que el Tribunal Supremo de Puerto Rico pueda reconocer garantías y protecciones que excedan el ámbito de lo establecido en la esfera federal. En ese sentido, Puerto Rico parece estar vinculado por el estándar de adjudicación federal para determinar si una legislación neutral y de aplicabilidad general impone un gravamen en el ejercicio de la religión, tanto bajo la jurisprudencia nuestro Tribunal Supremo como bajo el RFRA.⁴⁸

⁴⁵ Church of the Lukumi Babalu Aye v. City of Hialeah, 508 U.S. 520, 531-32 (1993).

⁴⁶ CONST. PR art. II, § 3.

⁴⁷ Véase Bayrón Toro v. Serra, 119 DPR 605 (1987) (donde se reitera la aplicación de la doctrina del ámbito mínimo federal).

⁴⁸ Mercado, Quilichini v. U.C.P.R., 143 DPR 610 (1997); Díaz v. Colegio Nuestra Señora del Pilar, 123 DPR 765, 770-71 (1989). Véase también 42 U.S.C. § 2000bb-2(2) (donde se establece que el RFRA aplica al gobierno federal y a cualquier *covered entity*; la definición de *covered entity* incluye al Estado Libre Asociado de Puerto).

II. LEGISLACIÓN PROTECTORA ANTI-DISCRIMEN EN EL EMPLEO PRIVADO

El ordenamiento jurídico federal ha reconocido que la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo privado se compone de leyes neutrales y de aplicación general. Por lo cual, el estándar de adjudicación previamente expuesto aplicará cuando un patrono exija que se le exima del cumplimiento de las leyes neutrales y de aplicación general por motivo de sus creencias religiosas. No obstante, antes de proceder a identificar el derecho vigente con respecto a las exenciones por motivos religiosos, procede reseñar, en síntesis, alguna de la legislación anti-discrimen desarrollada para así ejemplificar el interés protegido por estas.

A través de la Quinta y Decimocuarta Enmienda de la Constitución de Estados Unidos, el gobierno federal y estatal, respectivamente, están impedidos de discriminar contra un individuo por pertenecer a una de las categorías sospechosas, basadas en criterios raciales, étnicos o de extranjería; o discriminar contra el ejercicio de derechos fundamentales.⁴⁹ No obstante, esta prohibición no aplica al sector laboral privado. Ante la preocupación de que el sector privado emplee prácticas discriminatorias, en el ámbito federal y local, se ha desarrollado un cuerpo de legislación que prohíbe el discrimen en el empleo basado en raza, sexo, religión, origen nacional, incapacidad física, edad y orientación sexual, entre otras. Este conjunto de leyes se ha conocido como la legislación protectora anti-discrimen, la cual tiene el propósito de proteger los principios de dignidad e igualdad en el ambiente laboral privado.⁵⁰

En términos generales, estas leyes proscriben que un patrono pueda despedir al empleado, denegar la contratación o establecer un trato desigual contra un empleado por motivos de alguna de las características protegidas por los estatutos.⁵¹ Como parte de la legislación federal que se ha desarrollado se encuentran las siguientes leyes: (1) *Title VII, Civil Rights Act of 1964* (en adelante, “Título VII”), la cual prohíbe la discriminación por causa de raza, color, religión, sexo u orígenes nacionales;⁵² (2) la *Rehabilitation Act of 1973* y la *Americans with Disabilities Act of 1990*, las cuales prohíben la discriminación por causa de discapacidad,⁵³ y (3) la *Age Discrimination Act of 1975*, la cual prohíbe la discriminación basada en la edad de la persona.⁵⁴

Además de la legislación federal aplicable a Puerto Rico, se ha desarrollado una serie de legislación anti-discrimen amparada en los principios que reconoce

⁴⁹ U.S. CONST. amend. V, XIV.

⁵⁰ Véase *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977); *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973); *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971).

⁵¹ *Trans World Airlines, Inc.*, 432 U.S. en la pág. 63; *McDonnell Douglas Corp.*, 411 U.S. en la pág. 792; *Griggs*, 401 U.S. en la pág. 424.

⁵² Title VII, Civil Rights Act, 42 U.S.C. §§ 2000(e)-2000(e)-17 (2012).

⁵³ Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. §§ 621-634 (2012); American with Disabilities Act, 42 U.S.C. §§ 12101-12213 (2012).

⁵⁴ Rehabilitation Act, 29 U.S.C. § 701 (2012).

la Constitución local respecto a la inviolabilidad de la dignidad y la igualdad.⁵⁵ Asimismo, de estos principios se dispone que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.⁵⁶ Por otro lado, las protecciones de los derechos civiles que provee la Constitución de Puerto Rico se han extendido al sector privado laboral a través de la legislación protectora. Ejemplo de esta legislación son las siguientes leyes: (1) la *Ley contra el discrimen en el empleo de 1959*, la cual prohíbe el discrimen por motivos de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso;⁵⁷ (2) la *Ley contra el discrimen en el empleo por razón de sexo de 1985*, que prohíbe especialmente el discrimen por razón de género,⁵⁸ y (3) la *Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo de 1988*.⁵⁹

En términos generales, estas leyes reflejan la política pública federal y local con respecto a brindar una amplia protección contra el discrimen en el sector privado. Esto, en la medida que el obrero o trabajador víctima de discrimen, al demandar civilmente a su patrono, “se convierte en un fiscalizador del cumplimiento de la ley y la implantación de la política pública que promueve la esencial igualdad”.⁶⁰

III. EL PROBLEMA DE LAS EXENCIONES

En términos generales, al sector laboral privado le aplica la legislación anti-discrimen federal y local que se ha desarrollado hasta el presente. Los patronos tienen un deber de erradicar el discrimen en su lugar de trabajo y, de no hacerlo, están expuestos a acciones civiles de indemnización y reinstalación en el empleo y, bajo ciertos estatutos, a acciones de índole penal.⁶¹ No obstante, la aplicación de la legislación laboral anti-discrimen puede afectarse adversamente ante las exenciones que en la actualidad la legislación y la jurisprudencia federal le han reconocido a individuos y organizaciones. A continuación, se identificarán las exenciones reconocidas a las organizaciones religiosas y la ampliación de las mismas a las organizaciones con fines de lucro no religiosas.

⁵⁵ CONST. PR art. II, § 1.

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA §§ 146-151 (2009).

⁵⁸ Ley contra el discrimen en el empleo por razón de sexo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA §§ 1321-1341 (2009).

⁵⁹ Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA §§ 155-156f (2009).

⁶⁰ Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la responsabilidad civil de los oficiales y gerenciales en reclamaciones de despido o discrimen*, 34 REV. JUR. UPR 183, 192 (2000).

⁶¹ 29 LPRA § 146 (a) & (b) (2009).

A. Organizaciones religiosas

La jurisprudencia ha reconocido la exención más amplia relativa a la aplicación de leyes neutrales y de aplicabilidad general en la relación contractual laboral privada a las organizaciones religiosas. En el ámbito federal se ha desarrollado la *doctrina de la excepción ministerial* o la *excepción eclesiástica* como una defensa válida para excluir a las organizaciones religiosas de la aplicación de leyes neutrales y la legislación laboral anti-discrimen.⁶²

En el desarrollo jurisprudencial de la *doctrina de la excepción ministerial*, se consideró que no se debía permitir la intromisión indebida del gobierno en los procesos o disputas de las organizaciones religiosas. Esto, incluyendo el procedimiento de selección o despido de ministros o personal encargado de promover la fe y misión de la entidad religiosa.⁶³ Igualmente, la Corte Suprema consideró que la Primera y Decimocuarta Enmienda de la Constitución de Estados Unidos le impedían al poder judicial intervenir en disputas religiosas cuando la resolución de la controversia implicara una interferencia con las políticas religiosas.⁶⁴

A través de los años se ha continuado extendiendo el ámbito de aplicación de la *doctrina de la excepción ministerial*. En el 2012, en el caso de *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*,⁶⁵ la Corte Suprema enfrentó por primera vez la controversia relacionada a la libertad que se le ha reconocido a las organizaciones religiosas para despedir a sus líderes versus la aplicación de la ley anti-discrimen conocida como la *American with Disabilities Act* (en adelante, "ADA"), que prohíbe la discriminación por incapacidad en el espacio laboral.⁶⁶

En *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church*, la maestra Perish, que trabajaba y realizaba funciones seculares y religiosas en la Iglesia y Escuela Evangélica Luterana Hosanna-Tabor fue despedida. Antes de ser despedida, la maestra Perish se acogió a una licencia por incapacidad debido a que había desarrollado la condición de narcolepsia. Posteriormente, Perish le notificó al director de la escuela que regresaría a sus labores, no obstante, el director de la escuela le comunicó que otra persona había sido contratada para su posición y le ofreció pagarle una parte de las primas del seguro de salud a cambio de su renuncia. La maestra se rehusó y acudió a la escuela el día que estuvo medicamente apta para reincorporarse a su trabajo. Ante esta situación, la escuela le indicó a la maestra Perish que sería despedida. En respuesta, la maestra informó sobre su intención de hacer valer sus derechos estatutarios. Finalmente, la escuela la despidió por razones de insubordinación y comportamiento inadecuado al afectar las relaciones laborales por amenazar a la escuela con una acción legal. Perish demandó

⁶² *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, 565 U.S. 171 (2012).

⁶³ *González v. Archbishop*, 280 U.S. 1 (1929); *Watson v. Jones*, 80 U.S. 679 (1871).

⁶⁴ U.S. CONST. amend. V, XIV; *Serbian Eastern Orthodox Diocese for U.S. of America and Canada v. Milivojevich*, 426 U.S. 696, 722-24 (1976).

⁶⁵ *Hosanna-Tabor*, 565 U.S. en la pág. 171.

⁶⁶ *American with Disabilities Act*, 42 U.S.C. §§ 12101-12213 (2012).

alegando que su despido fue en violación del ADA. La Corte Suprema, en una decisión unánime, reconoció que la *cláusula del establecimiento* y la *cláusula del libre ejercicio de la religión*, impedían que un ministro pudiera demandar a la institución religiosa reclamando que su despido fue en violación a las leyes laborales que prohíben el discrimen.⁶⁷

Luego de esta decisión, las cortes inferiores federales y estatales han aplicado la norma establecida por el caso *Hosanna-Tabor*.⁶⁸ Para el 2012, en el caso de *Cannata v. Catholic Diocese of Austin*, la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos para el Quinto Circuito determinó que la excepción ministerial cobijaba al patrono de un director de música de la iglesia católica. El director alegó que fue despedido en violación a las leyes federales que prohíben el discrimen por edad y por incapacidad.⁶⁹ Asimismo, alegó que no había sido ordenado por la iglesia católica y que carecía del entrenamiento o experiencia necesaria para ser considerado un líder de adoración. No obstante, la Corte de Apelaciones determinó que el director de música cumplía con un rol integral para la celebración de la misa, por lo cual se consideraba que el director colaboraba con la misión de la iglesia al ayudar a llevar un mensaje religioso a través de la música.⁷⁰

Por otro lado, para el 2013, en el caso de *Davis v. Baltimore Hebrew Congregation*,⁷¹ la Corte Federal de Distrito para el Distrito Maryland determinó que un empleado afro-americano, quien era administrador de las facilidades de una sinagoga, no estaba incluido bajo la definición de un ministro, por lo cual la excepción ministerial no imposibilitaba que el empleado demandara por discriminación racial conforme al Título VII e incapacidad, según ADA.⁷² En este caso se consideró que las funciones del empleado eran principalmente seculares (sus funciones consistían en el mantenimiento, custodio de las facilidades, trabajos de jardinería, etc.). También se evaluó que al empleado no se le requería tener algún título o entrenamiento religioso y no tenía autoridad para tomar decisiones relacionadas a asuntos religiosos.

En el 2014, la Corte Federal de Distrito para el Distrito de Michigan indicó en *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship* que la excepción ministerial impedía la reclamación de una empleada, presuntamente despedida por discrimen basado en género bajo el Título VII, por una institución religiosa.⁷³ En este caso se determinó que era irrelevante evaluar la doctrina religiosa para determinar si la misma fue aplicada de manera discriminatoria.

⁶⁷ *Hosanna-Tabor*, 565 U.S. en las págs. 702-07.

⁶⁸ George L. Blum, *Application of First Amendment's "Ministerial Exception" or "Ecclesiastical Exception" to Federal Civil Rights Claims*, 41 A.L.R. FED. 2D 445 (2009).

⁶⁹ *Cannata v. Catholic Diocese of Austin*, 700 F.3d 169 (5th Cir. 2012).

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ *Davis v. Baltimore Hebrew Congregation*, 985 F. Supp.2d 701 (D. Md. 2013).

⁷² Title VII, Civil Rights Act, 29 U.S.C. §§ 2000(e)-2000(e)-17 (2012); Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. §§ 621-643 (2012).

⁷³ *Conlon v. InterVarsity Christian Fellowship*, 13 F. Supp. 3d 782 (W.D. Mich. 2014).

Para ese mismo año, en el caso de *Kirby v. Lexington Theological Seminary*, el Tribunal Supremo de Kentucky determinó que la excepción ministerial aplicaba a un seminario cuya fuente principal de ingresos provenía de una institución religiosa. Se extendió la excepción porque se consideró que existía una relación de responsabilidad del seminario hacia la institución religiosa y porque el enfoque principal del mismo era la preparación pastoral de ministros de la congregación.⁷⁴

En resumen, la jurisprudencia antes mencionada evidencia que, bajo el derecho vigente, se ha reconocido y reiterado que la excepción ministerial exime a las organizaciones religiosas de cumplir con las leyes laborales que prohíben el discrimin. En ese sentido, a los empleados de organizaciones religiosas no les amparan las protecciones y los remedios de las leyes anti-discrimen. Por tal razón, desde el 2012 está establecido que la política pública en contra de la discriminación no se extiende a las organizaciones religiosas por motivos de la libertad religiosa reconocida bajo la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos.

B. Ampliación de las exenciones a organizaciones con fines de lucro no religiosas

En la actualidad, las exenciones no se circunscriben únicamente a las organizaciones religiosas, sino que se han extendido a organizaciones no religiosas con fines de lucro. Estas exenciones se reconocieron por primera vez en el RFRA, según interpretado por la Corte Suprema en el caso de *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*⁷⁵ Sin embargo, previo a explorar *Hobby Lobby*, es imperativo conocer más acerca de esta legislación.

El RFRA de 1993 prohíbe que el gobierno interfiera sustancialmente con el derecho de una persona al libre ejercicio de su religión.⁷⁶ La medida provee una causa de acción o una defensa a una persona que reclame la intervención indebida por parte del gobierno federal. El propósito principal de la ley fue revocar el estándar establecido en el caso de *Smith* y restaurar el criterio de adjudicación de *Sherbert y Yoder*, el cual requiere un escrutinio estricto para determinar si la intromisión se considera un gravamen sustancial a la práctica religiosa.⁷⁷ Sin embargo, al legislar el RFRA, el Congreso de los Estados Unidos no tan solo restauró el estándar de adjudicación de *Sherbert y Yoder*, sino que dio paso a una protección más amplia a la libertad religiosa.⁷⁸ A modo de ejemplo, para el 2006, en *Gonzales v. O Centro Espirita Beneficiente Uniao do Vegetal*, bajo el RFRA se le prohibió al gobierno federal aplicar una ley de sustancias controladas a una secta

⁷⁴ *Kirby v. Lexington Theological Seminary*, 426 S.W.3d 597 (Ky. 2014).

⁷⁵ *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*, 134 S. Ct. 2751 (2014).

⁷⁶ 42 U.S.C. § 2000bb (2012).

⁷⁷ Véase *id.* §§ 2000bb (a)(4) & (b)(1-2).

⁷⁸ Véase *id.* § 2000bb-1(b).

brasileña que utilizaba una hoja de té alucinógena en sus ritos religiosos.⁷⁹ En síntesis, el RFRA provee una protección mayor a la reconocida jurisprudencialmente bajo la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos, al validar sustancialmente la libertad de práctica religiosa ante las leyes neutrales y de aplicabilidad general.

Con relación a la aplicación de leyes anti-discrimen, al igual que bajo la cláusula constitucional de libertad religiosa, la RFRA validó la exención ministerial. En *Powell v. Stafford*, la Corte Federal de Distrito sostuvo una sentencia sumaria a favor de una institución religiosa en una acción por discriminación por edad, radicada por un maestro de teología de la escuela superior católica.⁸⁰ En este caso se reconoció el interés del gobierno de erradicar el discrimen por edad, sin embargo, el foro primario federal brindó mayor consideración a la *doctrina de la excepción ministerial*.⁸¹

Finalmente, la RFRA no tan solo siguió la doctrina jurisprudencial de la exención ministerial, sino que amplió la extensión de la defensa de libertad religiosa a organizaciones con fines de lucro no religiosas. El RFRA dispone que la libertad de religión protege a una persona ante el gobierno.⁸² Sin embargo, conforme la decisión de *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*, se determinó que la definición de *persona* en el RFRA incluía a las corporaciones íntimas familiares seculares con fines de lucro.⁸³ En *Hobby Lobby*, dos corporaciones íntimas con fines de lucro dirigidas por familias con principios cristianos demandaron al Secretario del Departamento de Salud y Servicios Humanos, alegando que la *Patient Protection and Affordable Care Act* (en adelante, “ACA”), era inconstitucional por representar una interferencia indebida por parte del gobierno en el libre ejercicio de su religión.⁸⁴ Los demandantes establecieron su causa de acción amparados en la *cláusula del libre ejercicio de la religión* y el RFRA.⁸⁵ La ley ACA establecía, entre otras cosas, que un plan de salud grupal para trabajadores de una empresa debía incluir ciertos tipos de métodos contraceptivos.⁸⁶ Los demandantes, considerando que los contraceptivos eran métodos abortivos, contrarios a sus principios religiosos, se negaron a cumplir con la legislación y presentaron un interdicto contra el gobierno para prevenir que les cobraran las penalidades por el incumplimiento estatutario.⁸⁷ La Corte Suprema, en una decisión cinco a cuatro, determinó que bajo el RFRA se consideraba como *persona* a

79 *Gonzales v. O Centro Espirita Beneficiente Uniao do Vegetal*, 546 U.S. 418 (2006).

80 *Powell v. Stafford*, 859 F. Supp. 1343 (D. Colo. 1994).

81 *Id.* en la pág. 1349.

82 Véase 42 U.S.C. § 2000bb (b)(2) (2012).

83 *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*, 134 S. Ct. 2751, 2768 (2014).

84 *Burwell*, 134 S. Ct., en las págs. 2769-71.

85 *Id.* en la pág. 2765.

86 *Id.*

87 *Id.* en la pág. 2759.

una corporación íntima familiar.⁸⁸ Luego de esta determinación, la Corte Suprema procedió a aplicar el escrutinio estricto y estableció que la disposición de la ACA relacionada a los métodos contraceptivos no era la forma menos restrictiva de adelantar el interés gubernamental, por lo cual la ley era contraria al RFRA.⁸⁹

Conforme con esta decisión, una corporación íntima familiar con fines de lucro no establecida como organización religiosa, podría reclamar una violación al RFRA estableciendo que una ley neutral y de aplicación general, incluyendo la legislación laboral anti-discrimen, infringe el libre ejercicio de la práctica religiosa. Para establecer un caso *prima facie*, basta con que la organización no religiosa establezca que la ley crea un gravamen sustancial sobre la práctica de la religión de sus accionistas, demostrando que la misma no sirve para adelantar un interés apremiante del gobierno y que no es la forma menos restrictiva para adelantar tal interés.⁹⁰ En conclusión, las exenciones que se le puedan conceder a las organizaciones no religiosas ante las leyes laborales anti-discrimen, se considerarán conforme con el RFRA y el caso de *Hobby Lobby*.

IV. IMPLICACIONES DE LAS EXENCIONES EN LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ANTI-DISCRIMEN

Luego de identificar las exenciones y el alcance de la aplicación de la legislación anti-discrimen, procede analizar su impacto en la política pública que las fundamenta. Como parte del análisis, se considerará: (1) el concepto de libertad; protegido (libertad de creencia y/o libertad de práctica) a través de la exención; (2) el estándar de adjudicación aplicable, y (3) el impacto de las exenciones sobre la aplicación de la legislación laboral anti-discrimen. Por último, se analizarán las implicaciones de las exenciones reconocidas en el ámbito federal, aplicadas al ordenamiento jurídico puertorriqueño.

A. *Excepción ministerial*

Se ha resuelto expresamente que la excepción ministerial exime a las organizaciones religiosas de cumplir con las leyes laborales que prohíben el discrimen.⁹¹ Esta amplia exención protege a las organizaciones religiosas de que el gobierno les pueda obligar a actuar contrario a sus creencias en la relación obrero-patronal. El poder judicial ha considerado que se debe inhibir de interferir con prácticas religiosas porque estaría interviniendo con la fe y misión de la organización religiosa; conceptos inherentes a la creencia y a la razón de ser de la institución. Bajo este criterio, las organizaciones religiosas están exentas prácticamente de cualquier ley anti-discrimen que interfiera con sus prácticas, sin ni

⁸⁸ *Id.* en la pág. 2797 (Ginsburg, opinión disidente).

⁸⁹ *Id.* en la pág. 2785.

⁹⁰ *Guam v. Guerrero*, 290 F.3d 1210, 1213 (9th Cir. 2002).

⁹¹ *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EEOC*, 565 U.S. 171, 195-96 (2012).

siquiera evaluar si la ley realmente interfiere con una creencia religiosa o con la misión de la entidad.⁹²

A modo de ejemplo de lo antes dicho, veamos dos situaciones hipotéticas. Primero, un patrono cristiano que despide a un empleado musulmán puede alegar que se le exima de la ley que prohíbe el discrimen por razón de religión porque esta interfiere directamente con la creencia y misión de su religión. Asimismo, el patrono puede argumentar que en la proclamación de su fe, la entidad necesita empleados ministros que realmente crean en su doctrina religiosa. Este ejemplo es diferente al segundo ejemplo de un patrono cristiano que despide a un empleado con funciones ministeriales porque este se incapacitó. Bajo este segundo supuesto, como sucedió en el caso de *Hosanna-Tabor*, basta que la entidad religiosa plantee que la conducta del empleado incapacitado fue contraria a las normas religiosas para que se aplique la *doctrina de excepción ministerial*.⁹³ Es decir, la excepción ministerial, según se ha interpretado por la Corte Suprema, tiende a impedir que el poder judicial evalúe si la acción del patrono es realmente una interferencia con la fe o misión de la organización, o si es un subterfugio para discriminar contra el empleado. Como veremos, este proceder desvaloriza el elemento probatorio con relación a la aplicación de las leyes anti-discrimen.⁹⁴

La excepción ministerial no solo impacta la aplicación de la legislación anti-discrimen en materia de evidencia, sino que también exime a los tribunales de la aplicación de los criterios tradicionales de adjudicación de controversias bajo la *cláusula de la libertad de religión*. El desarrollo jurisprudencial de la excepción ministerial destaca tres aspectos importantes con respecto a los criterios de adjudicación que utilizará el tribunal cuando la entidad religiosa levante tal defensa. Primero, en el caso de *Hosanna-Tabor* se estableció que el estándar de adjudicación reconocido en el caso de *Smith* no aplicaba a las instituciones religiosas.⁹⁵ La Corte Suprema diferenció a *Hosanna-Tabor* de *Smith*, argumentando que en el caso de *Smith*, la ley neutral interfería con una práctica externa del individuo. No obstante, en el caso de *Hosanna-Tabor* se estaría interfiriendo con una decisión interna de la iglesia que afecta la fe y la misión de la institución.⁹⁶ Al descartar el estándar de *Smith*, las cortes obviaron el escrutinio de mínima racionalidad para determinar si las leyes laborales anti-discrimen afectan adversamente una práctica religiosa. Como resultado, el propio poder judicial ha limitado su intervención en los casos de instituciones religiosas.⁹⁷

⁹² *Id.* Véase, por ejemplo, *Conlon v. Intersivity Christian Fellowship*, 13 F. Supp. 3d 782 (W.D. Mich. 2014).

⁹³ *Id.*

⁹⁴ *Id.* en las págs. 196-98 (Thomas, opinión concurrente).

⁹⁵ *Id.* en la pág. 190.

⁹⁶ *Hossana-Tabor*, 565 U.S. en la pág. 190.

⁹⁷ Douglas Laycock, *Hosanna-Tabor and the Ministerial Exception*, 35 HARV. J.L. & PUB. POL'Y 839, 856 (2012).

Segundo, para que prospere la excepción ministerial, es necesario que la posición del empleado tenga una función importante para avanzar la misión religiosa de la institución. No obstante, no será determinante si la función es exclusivamente religiosa, ya que basta con que esta adelante los propósitos de la organización para que la excepción prospere. En el caso de *Hosanna-Tabor*, la escuela clasificaba a sus maestros en dos categorías: los elegidos y los laicos.⁹⁸ Los maestros denominados como elegidos se reconocían por ser llamados a su vocación al servicio a Dios.⁹⁹ Debido a que la maestra Perish era de la categoría *elegida*, aparte de impartir sus clases regulares, esta debía tomar cursos en estudios teológicos y promover la oración en el salón de clases, entre otras cosas.¹⁰⁰ La Corte Suprema examinó estos elementos para determinar que la posición de la maestra tenía una función principal en la fe y misión de la iglesia. Por lo tanto, la excepción ministerial impedía que la maestra demandara a la escuela por razón de discriminación.¹⁰¹

Tercero, la excepción ministerial requiere que se desestime la demanda. Sin embargo, el juez Clarence Thomas en su concurrencia en el caso *Hosanna-Tabor* hizo la salvedad de que, a pesar de que la excepción ministerial impide la demanda, esto no significa que las cortes inferiores deben desestimar el reclamo sin antes evaluar si la institución religiosa tiene bases de buena fe para considerar la posición del empleado como una función ministerial.¹⁰² La preocupación que permea en la concurrencia del juez Thomas parece ser, en esencia, aquella del elemento probatorio. Esto, para evitar que la excepción se vuelva un subterfugio para evadir la aplicación de la legislación anti-discrimen a todo empleado de una institución religiosa.¹⁰³

En resumen, la *doctrina de la excepción ministerial* impide que un empleado considerado ministro, o que tenga funciones que adelanten la fe y la misión de la institución religiosa, demande a su patrono por violación a la legislación laboral que prohíbe el discrimin. La única defensa para el empleado que quiera hacer valer sus derechos civiles a no ser discriminado por medio de los tribunales, será reclamar que su posición no ejerce una función ministerial. En este caso, la función judicial solo se ejercerá para determinar si el empleado desempeña funciones que tienen un significado sustancial para la religión, ya sea que involucre supervisión o participación en ceremonias religiosas, o en el avance de la proclamación de la doctrina de fe.

Bajo esta exención, el valor de igualdad y dignidad humana protegido por las leyes laborales anti-discrimen cede por el valor constitucional de proteger a las organizaciones religiosas de una acción gubernamental que interfiera con sus

98 *Hossana-Tabor*, 565 U.S. en la pág. 177.

99 *Id.*

100 *Id.* en las págs. 178-79.

101 *Id.* en las págs. 195-96.

102 *Id.* en las págs. 196-98 (Thomas, opinión concurrente).

103 *Hossana-Tabor*, 565 U.S. en la pág. 196-98 (Thomas, opinión concurrente).

creencias o misión. Más aun, los empleados de organizaciones religiosas no tienen remedio legal cuando sean despedidos en violación a las leyes anti-discrimen. El ordenamiento judicial, a nuestro entender, solo considerará para la aplicación de la exención ministerial: (1) que el empleado tenga una función ministerial o que adelante la fe y misión de la entidad y, (2) que el empleado haya violado una norma o política de la entidad religiosa. Esto, independientemente de lo irracional de la norma religiosa o que el empleado alegue que la defensa de la excepción ministerial es un subterfugio para el discrimen.

i. Implicaciones para Puerto Rico

En Puerto Rico, no se ha resuelto ningún caso utilizando expresamente la *doctrina de excepción ministerial*. En general, han sido pocas las decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico con relación a la libertad de culto. No obstante, se destaca que el derecho puertorriqueño ha seguido la doctrina federal en casos relacionados a entidades religiosas. Nótese que el ordenamiento jurídico puertorriqueño debe reconocer la misma protección que se ha reconocido a través de la Constitución de los Estados Unidos en cuanto al libre ejercicio de la religión. A pesar de que la doctrina del ámbito mínimo no limita que el Tribunal Supremo de Puerto Rico pueda reconocer garantías y protecciones en exceso de lo que se ha establecido en la esfera federal, este Tribunal no ha dado indicios de reconocer mayores derechos.¹⁰⁴

Por ejemplo, en el caso de *Díaz v. Colegio Nuestra Señora del Pilar*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico justificó su intervención con la institución religiosa debido a que la disputa estaba relacionada a materia contractual.¹⁰⁵ Posteriormente, en el caso de *Asociación de Academias y Colegios Cristianos v. ELA*, el Tribunal Supremo reiteró que el estándar de adjudicación para la intervención del Tribunal con instituciones religiosas era el estándar de mínima racionalidad. Por lo tanto, una ley neutral y de aplicabilidad general prevalece sobre la defensa del libre ejercicio de la religión si la parte promitente no demuestra que el gobierno carece de un interés legítimo que justifique su actuación, o demuestra que se le ha impuesto un gravamen sustancial sobre su práctica religiosa.¹⁰⁶ Utilizando este estándar, el Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo la constitucionalidad de una ley, la cual la parte demandante argumentaba que interfería con el libre ejercicio de su religión debido a que la filosofía educativa que estaba im-

¹⁰⁴ Véase *Mercado, Quilichini v. UCPR*, 143 DPR 610 (1997); *Asoc. Academias y Col. Cristianos v. ELA*, 135 DPR 150 (1994); *Díaz v. Colegio Nuestra Sra. del Pilar*, 123 DPR 765 (1989), para un vistazo general sobre lo expresado en este párrafo.

¹⁰⁵ Véase *Díaz*, 123 DPR en las págs. 777-78; Demetrio Fernández Quiñones, *Derecho Laboral*, 67 REV. JUR. UPR 749, 765 (1998); José Julián Álvarez González, *Derecho Constitucional*, 67 REV. JUR. UPR 847, 877 (1998).

¹⁰⁶ *Asoc. de Academias*, 135 DPR en las págs. 160-62.

poniendo el estado era el humanismo secular y esa filosofía era contraria a sus valores cristianos.¹⁰⁷

Al parecer, el único caso resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico donde se reclama contra una organización religiosa por despido en violación a las leyes laborales anti-discrimen es el caso de *Mercado, Quilichini v. UCPR*.¹⁰⁸ No obstante, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió este caso acudiendo a las doctrinas contractuales y reconociendo que las instituciones religiosas pueden incluir en sus acuerdos normas relacionadas a sus prácticas religiosas.¹⁰⁹ Fundamentándose en el incumplimiento de tales normas, el Tribunal Supremo de Puerto Rico entendió que la entidad posee discreción para despedir a sus empleados.¹¹⁰ Aun cuando el Tribunal Supremo de Puerto Rico no aplicó directamente la *doctrina de excepción ministerial*, en su argumentación reconoció el alcance otorgado por dicha doctrina en el ámbito federal.¹¹¹ De esta manera, el Tribunal Supremo de Puerto Rico fundamentó su decisión en la norma doctrinal de que los tribunales no deben intervenir en políticas y asuntos de las organizaciones religiosas.¹¹² Con respecto al discrimen, este Tribunal estableció que la demandante no logró establecer un caso *prima facie*, por lo cual no entró a dilucidar si hubo violación de la ley laboral que prohíbe el discrimen.¹¹³

En resumen, el Tribunal Supremo de Puerto Rico no se ha expresado con particularidad acerca de la relación entre la defensa del libre ejercicio de la religión y las leyes laborales anti-discrimen. No obstante, conforme al amplio reconocimiento histórico que tiene la *doctrina de excepción ministerial* y el precedente federal del caso de *Hosanna-Tabor*, difícilmente el Tribunal Supremo de Puerto Rico podrá evadir la controversia cuando una organización religiosa exija que se le reconozca dicha exención de la aplicación de las leyes laborales.

B. Exención bajo el RFRA y Hobby Lobby

En el presente, la exención reconocida a las organizaciones íntimas familiares con fines de lucro, no religiosas, reconoce una libertad de creencia y práctica religiosa que nunca había sido pronunciada por la Corte Suprema de los Estados Unidos.¹¹⁴ Como se mencionó previamente, aún bajo los precedentes de *Sherbert* y *Yoder*, la Corte Suprema había sido cautelosa en reconocer el valor de las prác-

¹⁰⁷ *Id.* en la pág. 174.

¹⁰⁸ *Mercado*, 143 DPR en la pág. 610.

¹⁰⁹ *Id.* en las págs. 649-50.

¹¹⁰ *Id.*

¹¹¹ *Id.*

¹¹² José Johel Monge Gómez, *La permisibilidad de lo "impermissible": La iglesia sobre el Estado*, 41 REV. JUR. UIPR 629, 645-46 (2007).

¹¹³ *Mercado*, 143 DPR en las págs. 622-23.

¹¹⁴ *Burwell v. Hobby Lobby Stores, Inc.*, 134 S. Ct. 2751, 2767 (2014); véase 42 U.S.C. §2000bb (2012).

ticas religiosas sobre leyes neutrales y generales. Bajo la Primera Enmienda solo se había reconocido tal libertad a las organizaciones religiosas. No obstante, el caso de *Hobby-Lobby* tuvo el efecto de ampliar la exención reconociendo que patronos-accionistas de una organización no religiosa pueden reclamar — conforme el RFRA— que se les exima del cumplimiento de una ley neutral y general por razones de sus creencias religiosas.¹¹⁵ Según esta decisión, al incluir a una organización íntima bajo el término de *persona*, se protege la libertad de religión de los accionistas que la controlan. Esta ampliación del concepto de libertad de práctica religiosa permite que un patrono-accionista de una organización íntima familiar, exija que se le exima de una ley federal anti-discrimen por la interferencia sustancial con sus creencias religiosas.

El patrono-accionista tendrá una causa de acción o defensa bajo el RFRA y bajo la Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos ante la legislación anti-discrimen federal. Bajo el RFRA, el tribunal debe utilizar un escrutinio estricto para evaluar si la ley persigue un interés apremiante y si existe una forma menos restrictiva de adelantar tal interés. Se puede prever que el valor de la dignidad y la igualdad del ser humano son intereses apremiantes gubernamentales, sin embargo, el obstáculo será resolver si existe una forma menos restrictiva de hacer valer tal interés apremiante. Conforme el desarrollo jurisprudencial y la aplicación que se le ha dado al escrutinio estricto de adjudicación, la balanza se inclina a eximir a patronos —cuya creencia religiosa se vea interferida— de la aplicación de la legislación anti-discrimen federal.

Sin embargo, las cortes no están obligadas a utilizar el escrutinio estricto en la aplicación de la legislación anti-discrimen estatal. Un patrono de una organización íntima familiar que exija que se le exima de una ley estatal anti-discrimen por la interferencia sustancial con su libertad religiosa tiene una causa de acción o defensa bajo la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y, si aplica, bajo la constitución estatal. No obstante, conforme lo resuelto en el caso de *City of Bourne*, la RFRA no aplica a la legislación estatal, por lo cual las cortes deben aplicar lo resuelto por el caso de *Smith* y utilizar un escrutinio de mínima racionalidad para evaluar si la ley persigue un interés público y si tal interés está relacionado con la legislación.¹¹⁶ Bajo este estándar, la legislación protectora estatal podría satisfacer el criterio y prevalecer sobre la libertad religiosa. En este caso, la balanza se inclina a no eximir a patronos de la aplicación de la legislación anti-discrimen estatal.¹¹⁷

En resumen, existe mayor probabilidad de que la defensa de la libertad de culto prevalezca sobre la legislación anti-discrimen federal que ante las leyes anti-discrimen estatales. Conforme el estado de derecho actual, los estados tienen la prerrogativa de hacer valer la protección anti-discrimen sobre la defensa

¹¹⁵ *Burwell*, 134 S. Ct en la pág. 2785.

¹¹⁶ *City of Boerne v. Flores*, 521 U.S. 507, 533-35 (1997). No se puede perder de vista que este análisis no aplica a Puerto Rico, dado que la RFRA aplica en nuestra jurisdicción por disposición expresa del Congreso. Véase 42 U.S.C. § 2000bb-2(2).

¹¹⁷ *Id.*

de libertad de culto. Sin embargo, algunos parecen estar optando por hacer lo contrario. Por ejemplo, el estado de Indiana legisló un RFRA estatal con alcance similar al federal;¹¹⁸ esto, para proveer a las personas una causa de acción y defensa cuando entiendan que el gobierno ha interferido sustancialmente con el ejercicio de su religión.¹¹⁹ A través de este tipo de RFRA, los estados podrían legislar para que aplique un escrutinio estricto e inclinar la balanza a favor del derecho de la libertad religiosa.

i. Implicaciones para Puerto Rico

A pesar de lo resuelto en *City of Bourne*, el texto del RFRA establece expresamente que esta legislación aplica al gobierno federal y a la legislación estatal, incluyendo los territorios y las posesiones de los Estados Unidos.¹²⁰ Es decir, el propio RFRA parece proveerle una causa de acción o defensa a un patrono-accionista de una corporación íntima a nivel territorial. Conforme a la liberalidad con la cual se ha aplicado el RFRA, y según lo establecido en el caso de *Hobby Lobby*, se podría hasta invalidar la aplicación de la legislación anti-discrimen puertorriqueña que se ha desarrollado ante patronos-accionistas. Nótese que Puerto Rico no tiene las mismas prerrogativas que tienen los estados en cuanto a escoger cual valor o cual protección se va a promover bajo la legislación local. Conforme a la RFRA, tanto la legislación anti-discrimen federal como la de Puerto Rico se podrían evaluar bajo un escrutinio estricto. Como resultado, a medida que existan otros medios de cumplir con el interés apremiante gubernamental, se estaría eximiendo a los patronos-accionistas del cumplimiento de la legislación laboral anti-discrimen. Este proceder tendría implicaciones sustanciales para la política pública de erradicar el discrimen en el sector laboral privado.

CONCLUSIÓN

En los últimos años se han ampliado considerablemente los derechos que la *cláusula del libre ejercicio de la religión* protege. Desde 1878 hasta el 1993, el valor perseguido por esta fue la libertad de creer y profesar lo que establece la doctrina religiosa. No obstante, este enfoque cambió y amplió la protección para abarcar prácticas de la religión ante la aplicación de leyes neutrales y generales. De esta manera, se justificó que tales prácticas fuesen inherentes a las creencias de la organización o los individuos que la componen. Esta ampliación del derecho de libertad de culto dificulta la implementación de la política pública que promueve

¹¹⁸ Véase 2016 *State Religious Freedom Restoration Act Legislation*, NCSL (31 de diciembre de 2016), <http://vidaytrova.blogspot.com/2007/02/la-historia.html> (última visita 27 de junio de 2017), para un listado de otras jurisdicciones que han adoptado sus propios RFRA estatales.

¹¹⁹ S. B. 101, 119th Gen. Assemb., 1st Reg. Sess. (Ind. 2015) (codificado en IND. CODE §§ 34-13-9-0.7 a - 11(2015)).

¹²⁰ *Rasul v. Rumsfeld*, 433 F. Supp. 2d 58 (D. D.C. 2006); 42 U.S.C. §§ 2000bb-2(2), 2000bb-3(a) (1994).

la legislación laboral anti-discrimen con respecto a la protección de los valores de igualdad y dignidad humana. Corresponde al gobierno lograr establecer un balance de intereses, entre el valor protegido por la *Cláusula del libre ejercicio de la religión* y el valor protegido por la legislación laboral. En el presente, el desarrollo de las exenciones reconocidas a patronos evidencia una afinidad del Congreso y la Corte Suprema de los Estados Unidos de validar las prácticas religiosas ante la legislación anti-discrimen federal.

En resumen, las exenciones reconocidas son: (1) la excepción ministerial, mediante la cual se ha establecido expresamente que se exime a las organizaciones religiosas de cumplir con las leyes laborales que prohíben el discrimen, y (2) conforme al RFRA y *Hobby Lobby*, se le reconoce a una corporación íntima y familiar con fines de lucro no establecida como organización religiosa la capacidad de ser eximida de una ley neutral y de aplicación general (incluyendo la legislación laboral anti-discrimen) cuando reclame que la legislación infringe el libre ejercicio de la práctica religiosa de los accionistas de esta.

Ambas exenciones tienen implicaciones para la aplicación de la legislación anti-discrimen federal y local. Con respecto a la excepción ministerial reconocida para las organizaciones religiosas, las tres implicaciones más importantes son: (1) se estima que el valor de igualdad y dignidad humana protegido por las leyes laborales anti-discrimen ceda por el interés constitucional de proteger a las organizaciones religiosas de una acción gubernamental que interfiera con sus creencias o misión; (2) se invalida la aplicación de las leyes anti-discrimen que interfieran con sus prácticas religiosas, sin tan siquiera analizar si la ley realmente interfiere con una creencia religiosa o con la misión de la entidad, o aplicar el estándar de adjudicación de mínima racionalidad, y (3) la exención impide que un ministro demande a su patrono por violación a la legislación laboral que prohíbe el discrimen; permitiéndole como única defensa reclamar que su posición no ejerce una función ministerial.

Las exenciones a las organizaciones religiosas son justificables en cuanto favorecen que el gobierno no interfiera con la libertad de actuar conforme la creencia mediante la cual se ha establecido la entidad (una organización religiosa no podría llevar su mensaje si se ve obligada a emplear personas que no creen o profesan su misión). No obstante, dejan de serlo en la medida que su aplicación y alcance favorece que la exención sea utilizada como subterfugio para las prácticas discriminatorias.

En relación a la exención de corporaciones íntimas familiares, reconocida mediante el RFRA y *Hobby Lobby*, la ampliación de la exención también favorece la defensa de libertad de culto sobre la legislación anti-discrimen federal. En suma, las exenciones reconocidas por motivo de libertad de religión impactan la política pública que promueve las leyes anti-discrimen, haciendo imperante el desarrollo de un acercamiento judicial basado en el balance de intereses entre la libertad de pensamiento y la necesidad del gobierno de promulgar leyes uniformes que erradiquen el discrimen.