

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO TRIBUNAL DE APELACIONES PANEL VI		
MARITZA E. MERCADO SOTO Peticionaria V. AMGEN MANUFACTURING LIMITED, LLC Recurrido	TA2026CE01067	<i>Certiorari</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas Caso Núm.: CG2026CV02332 Sobre: Procedimiento Sumario bajo Ley Núm. 2, Despido Injustificado (Ley Núm. 80), Discrimen (Ley Núm. 100), Ley de Represalias en el Empleo (Ley Núm. 115- 1991)
Panel integrado por su presidenta, la Juez Brignoni Mártir, el Juez Ronda Del Toro y el Juez Monge Gómez		
Ronda Del Toro, Juez Ponente		
SENTENCIA		
En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2026.		
Se ha presentado un recurso de certiorari, por la parte peticionaria el pasado 14 de agosto de 2026 y ya el recurso está perfeccionado para su adjudicación final. Este Tribunal está en posición de resolver la controversia ante nuestra consideración, lo que aquí hacemos.		
Se expide el recurso solicitado y se revoca la Resolución emitida por el TPI, contra la cual se trae este recurso.		
Veamos.		
I.		
Según surge del expediente, la señora Mercado Soto presentó una <i>Querella</i> por discrimen por edad, represalias y en la		

alternativa despido injustificado, contra Amgen Manufacturing Limited, LLC (en adelante Amgen, recurrida o el patrono), el 7 de julio de 2026. La querellante es casada, con 66 años de edad y vasta experiencia en las posiciones que ocupó en Amgen. Trabajó para la empresa recurrida aquí por más de treinta y cuatro años. La querellante comenzó a trabajar para el patrono aquí recurrido el 18 de mayo de 1992, siempre en el área de recursos humanos, con más de 34 años de experiencia.

La peticionaria presentó querella contra la recurrida al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1969, Ley Contra el Discrimen en el Empleo, (29 L.P.R.A. sec. 146 et seq.). También reclama que ese patrono violó la Ley Núm. 115 de de 20 de diciembre de 1991, según enmendada (29 LPRA sec. 194 et seq.). Reclamó también haber sido objeto de un despido injustificado al amparo de la Ley Núm 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (29 LPRA sec. 185a et seq.). Se reclama además el cobro de salarios, Bonos y otros beneficios alegadamente adeudados al amparo de reglamentación de la empresa y otras leyes laborales. La apelante se acogió al procedimiento especial de carácter sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1960 (Ley 2), Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales (32 L.P.R.A. 3118 et seq.).

El patrono contestó la querella el 20 de julio de 2026, en la que negó las alegaciones en su contra y alegó afirmativamente que el despido de la peticionaria, que alegadamente era la única que ocupaba una posición en su clasificación ocupacional y que dicha posición fue eliminada tras una reorganización corporativa y que adelantaba que el procedimiento sumario no era el apropiado para el trámite de esa querella, ya que por las reclamaciones de la querella, se requería un amplio descubrimiento de prueba.

El 4 de agosto de 2026, el patrono solicitó por Moción, la conversión del caso del procedimiento sumario al ordinario y la querellante se opuso por Moción del 6 de agosto de 2026. El TPI resolvió mediante Resolución Interlocutoria del mismo 6 de agosto de 2026, momentos después que se había presentado la oposición de la querellante y al resolver dispuso en una sola oración que dice: "Evaluada la Moción (10) y la Moción en Oposición (12), se convierte el proceso en ordinario" (ver Apéndice 5, SUMAC núm. 12).

Inconforme con el proceder del TPI, el 14 de agosto de 2026 la peticionaria presentó el recurso que nos ocupa.

El 20 de agosto de 2026 se presentó una Moción Urgente Solicitando Auxilio de Jurisdicción Y Paralización de Procedimientos al Amparo de la Regla 54.5, la que se Opuso el patrono mediante Oposición A "Moción Urgente Solicitando Auxilio de Jurisdicción Y Paralización de Procedimientos al Amparo de la Regla 54.5" presentada el 24 de agosto de 2026.

Por la celeridad con que entendemos se debe atender este caso por el TPI resolvemos el Recurso y la antes mencionada Moción Urgente, simultáneamente en esta Sentencia.

En el Recurso se reclama el señalamiento de cinco (5) errores cometidos por el TPI, veamos:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAMINAR QUE LA MERA ACUMULACIÓN DE CAUSAS DE ACCIÓN POR DISCRIMEN (LEY NÚM. 100) Y REPRESALIAS (LEY NÚM. 115) CON UN RECLAMO POR ANGUSTIAS MENTALES ASCENDENTE A \$500,000.00 RESULTA INCOMPATIBLE CON EL TRÁMITE SUMARIO DE LA LEY NÚM. 2-1961, EN ABIERTA CONTRAVENCIÓN CON LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO EN BERRÍOS HEREDIA V. GONZÁLEZ, 151 DPR 327 (2000) Y OCASIO MÉNDEZ V. KELLY SERVICES, INC., 163 DPR 653 (2005).

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL SOSLAYAR EL PRECEDENTE NORMATIVO DE SEGARRA RIVERA V. INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY, INC., 2022 TSPR 31, EL CUAL RATIFICA QUE EL

PROCEDIMIENTO SUMARIO DE LA LEY NÚM. 2-1961 ES PERFECTAMENTE IDÓNEO PARA DILUCIDAR DISPUTAS LABORALES DERIVADAS DE PLANES CORPORATIVOS DE REORGANIZACIÓN COMPLEJOS Y REESTRUCTURACIONES TRANSNACIONALES.

TERCER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL ORDENAR LA CONVERSIÓN DEL PLEITO EN AUSENCIA DE CONTROVERSIA REAL SOBRE RESPONSABILIDAD CIVIL CORPORATIVA, IGNORANDO LAS MÚLTIPLES ADMISIONES JUDICIALES DE AML CONTENIDAS EN SU ÚNICA CONTESTACIÓN RESPONSIVA —INCLUYENDO LA ADMISIÓN POR OMISIÓN PROCESAL INSUBSANABLE DE LA SUSTITUCIÓN FUNCIONAL (PÁRRAFO 58) Y DE LOS DAÑOS Y NEXO DE REPRESALIAS (PÁRRAFO 98)— LO CUAL REDUCE EL LITIGIO A UNA SIMPLE CONTROVERSIA DE PURO DERECHO SUSCEPTIBLE DE ADJUDICACIÓN SUMARIA.

CUARTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL AUTORIZAR LA CONVERSIÓN ORDINARIA DE LA ACCIÓN, PROVEYENDO A AML UN 'PORTÓN TRASERO' PROCESAL INJUSTIFICADO PARA EVADIR LOS RIGORES DE LA SECCIÓN 3 DE LA LEY NÚM. 2-1961 Y DEL PRECEDENTE DE SECRETARIO DEL TRABAJO V. J.C. PENNEY CO., INC., 119 DPR 660 (1987), CON EL ÚNICO FIN DE PERMITIRLE ENMENDAR DE DERECHO SU CONTESTACIÓN RESPONSIVA BAJO LA REGLA 13.1 ORDINARIA PARA CURAR SUS OMISIONES PROCESALES FATALES.

QUINTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL NO APLICAR EL PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD E IN DUBIO PRO-OPERARIO, CAUSANDO UN PERJUICIO GRAVE E IRREPARABLE A LA QUERELLANTE-PETICIONARIA AL FORZAR A UNA TRABAJADORA CESANTEADA DE SESENTA Y SEIS (66) AÑOS Y CON MÁS DE TREINTA Y CUATRO (34) AÑOS DE SERVICIO EXCELENTE A SOSTENER UN LITIGIO ORDINARIO PROLONGADO DE TRES (3) A CINCO (5) AÑOS SIN SUSTENTO ECONÓMICO NI PLAN DE SALUD.

Con el beneficio de los escritos de ambas partes, resolvemos. Veamos primeramente el derecho aplicable.

II.

A. Ley Núm. 2 Trámite expedito

Desde el año 1917 en que se aprobó la Ley Núm. 10 de ese año, se establecía un trámite rápido y sencillo para la tramitación de las reclamaciones de salarios, la política pública en Puerto Rico ha sido clara a los efectos de que ciertas reclamaciones de derechos de obreros frente a sus patronos se ventilen prontamente mediante un procedimiento sumario y especial. Informe sometido al Consejo

sobre la Reforma de la Justicia en Puerto Rico por el Comité Laboral (30 de septiembre de 1974), pág. 45. Dicha política pública mantiene y reafirma lo dispuesto en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, la que es similar a la derogada Ley Núm. 10 de 1917. La enmienda principal introducida por la Ley Núm. 2 consistió en adicionarle lo relativo a la forma en que habrían de aplicarse las Reglas de Procedimiento Civil relacionadas con el descubrimiento de prueba a dicho trámite. Dorado Beach Corp. v. Tribunal Superior, 92 D.P.R. 610, 615 (1965).

Por su adecuada aplicación a los hechos que nos ocupan, y porque resume apropiadamente el Estado de Derecho respecto a la Ley 2, a continuación, transcribimos algunos pronunciamientos que hace el Tribunal Supremo en León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20 (2020).

La Ley Núm. 2 mantuvo en nuestro Sistema de Derecho el trámite especial para atender las querellas presentadas por empleados u obreros en contra de sus patronos relacionadas con disputas laborales. Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., 200 DPR 254 (2018). Véase, además, 32 LPRA sec. 3118 (2017). Este mecanismo se distingue por la celeridad con la cual deben encausarse estos procesos judiciales.

Con ese propósito, en dicha Ley 2 se alteraron ciertos términos y condiciones provistas en nuestro ordenamiento procesal, las cuales rigen de ordinario la litigación civil.¹ Así, por ejemplo, bajo esta ley especial la demanda se denomina “querella

¹ No obstante, cabe señalar que las Reglas de Procedimiento Civil son aplicables de manera supletoria al trámite de asuntos iniciados bajo la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA Sec. 3118 *et seq.* (2017) (Ley Núm. 2), siempre y cuando no resulten incompatibles con lo allí provisto. Así pues, la Sec. 3 de la Ley Núm. 2, dictamina que, en estos casos “se aplicarán las Reglas de Procedimiento Civil en todo aquello que no esté en conflicto con las disposiciones específicas de las mismas o con el carácter sumario del procedimiento establecido [en dicho estatuto]”. 32 LPRA sec. 3120 (2017). Ver esta afirmación en la Nota al Calce número 2 en el caso León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*.

en la cual se expresarán por el [...] empleado los hechos en que se funda la reclamación". Sec. 1 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA sec. 3118 (2017). El demandado, o querellado, cuenta escasamente con diez (10) días para responder a la querella. Esto ocurre si la notificación se efectuó en el distrito judicial en el cual se inició la acción, como sucedió en este caso. ^[3] De igual forma, únicamente se considerarán solicitudes del querellado para extender el término para contestar la querella si se consigna bajo juramento causa justificada para ello. "En ningún otro caso tendrá jurisdicción el tribunal para conceder esa prórroga". Sec. 3 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA sec. 3120 (2017). En esa misma línea, se limita al querellado a "una sola alegación responsiva en la cual deberá incluir todas sus defensas y objeciones, entendiéndose que renuncia a todas las defensas u objeciones que no incluya en dicha alegación responsiva". Íd.

Con el fin de asegurar el trámite expedito de las reclamaciones laborales se incorporaron al estatuto, además, limitaciones a los mecanismos de descubrimiento de prueba que normalmente están disponibles en el curso de una litigación civil. Así pues, conforme a la Sec. 3 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA sec. 3120 (2017), le está prohibido a las partes en el proceso someterle a su oponente más de un pliego de interrogatorios o tomar más de una deposición. Tampoco se podrá tomar la deposición a una parte a quien previamente se le haya cursado un interrogatorio ni someterle un interrogatorio luego de habersele tomado la deposición, excepto que medien circunstancias excepcionales y el tribunal, dentro de su discreción, lo avale. Por último, solo en circunstancias particulares, están permitidas las deposiciones de los testigos siempre que el tribunal dé su consentimiento, lo que hará cuando se haya justificado la necesidad para ello.

Cónsono con este enfoque, a través de la enmienda a la Sec. 9 de la Ley Núm. 2, *supra*, efectuada mediante la Ley Núm. 133-2014, 32 LPRA sec. 3127 (2017), se acortaron los periodos para solicitar revisión en casos tramitados bajo la Ley Núm. 2. De manera que, posterior a esta enmienda, las apelaciones en este tipo de litigio deben presentarse ante el Tribunal de Apelaciones dentro de los diez (10) días de la notificación de la sentencia recurrida y las peticiones de *certiorari* al Tribunal Supremo no más tarde de veinte (20) días de notificada la determinación del foro apelativo intermedio.

Además, nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que en un procedimiento sumario laboral provisto por la Ley Núm. 2 no está permitido solicitar reconsideración de determinaciones judiciales, ya sean éstas interlocutorias o finales. Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio, 196 DPR 439 (2016); Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723 (2016). A esos efectos señalamos que, “en atención a los fines que persigue la ley y a la política pública que la inspira, [...] la moción de reconsideración es incompatible con el procedimiento sumario laboral provisto por la Ley Núm. 2”. Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio, *supra*, pág. 450.

La premura que sirve de hilo conductor al estatuto responde al interés social vinculado a las reclamaciones laborales. Por este medio se promueve la protección de los derechos del empleado quien ha perdido su fuente de ingresos o ha sido privado de sus derechos. A la vez, opera como disuasivo frente a despidos injustificados y otras prácticas arbitrarias dirigidas en contra de los obreros en su ambiente de trabajo. Cabe notar que, como regla general, el patrono cuenta con mayores recursos para afrontar un litigio y, a diferencia del empleado, comúnmente no tiene urgencia en la resolución de la disputa.

Debido a su naturaleza y finalidad, estas reclamaciones ameritan ser resueltas con celeridad de forma tal que se pueda implantar la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo. Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., supra. Véase, además, Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, supra; Ruiz v. Col. San Agustín, 152 DPR 226 (2000).

Por tener el procedimiento sumario establecido en la Ley 2 un carácter reparador, éste tiene que interpretarse liberalmente a favor del empleado. (Énfasis nuestro). Izaga Santos v. Family Drug Center, 182 D.P.R. 463 (2011). Sin embargo, las disposiciones de la Ley 2 le conceden al patrono las oportunidades básicas para defenderse, cumpliendo así con las garantías del debido proceso de ley. Ocasio v. Kelly Servs., Inc., 163 D.P.R. 653 (2005).

En función del interés protegido por esta legislación social, consistentemente hemos destacado la importancia de asegurar que los trámites judiciales encaminados bajo el palio de la Ley Núm. 2 no pierdan su esencia expedita. Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., supra. Por lo tanto, corresponde a los tribunales asegurar la estricta observancia del proceso sumario y les está vedado conceder prórrogas que no se ajusten al mandato legislativo. Ruiz v. Col. San Agustín, supra. El procedimiento se atenderá con la premura necesaria para obtener un resultado lo más pronto posible, ello siempre respetando las protecciones del debido proceso de ley que cobijan a los patronos.

B.

El recurso de certiorari es un vehículo procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un foro inferior. BPPR v. SLG Gómez-López,

213 DPR 314, 336 (2023); Rivera et al. v. Arcos Dorado et al., 212 DPR 194, 207 (2023); Torres González v. Zaragoza Meléndez, 211 DPR 821, 403 (2023); McNeil Healthcare v. Mun. Las Piedras, 206 DPR 391, 403 (2021); 800 Ponce de León v. AIC, 205 DPR 163, 174 (2020); IG Builders et al. v. BBVAPR, 185 DPR 307, 337-338 (2012). Contrario al recurso de apelación, la expedición o no del auto de *certiorari* solicitado descansa en la sana discreción del Foro Apelativo. Torres González v. Zaragoza Meléndez, *supra*; Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 729 (2016).

En particular, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1, establece los preceptos que regulan la expedición del recurso discrecional de *certiorari*, para la revisión de determinaciones interlocutorias del Tribunal de Primera Instancia. En lo pertinente, la regla dispone que,

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 sobre los errores no perjudiciales.

Al evaluar un recurso de *certiorari* nuestros oficios se encuentran enmarcados en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, según enmendado, In re Aprob. Enmdas. Reglamento TA, 2025 TSPR 42, págs. 68-69, 215 DPR ____ (2025), la cual señala los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*. Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, 175 DPR 83, 97 (2008). La referida Regla establece los siguientes criterios:

A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad, o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

Es norma reiterada que los jueces de instancia tienen gran flexibilidad y discreción para lidiar con el manejo diario y tramitación de los asuntos judiciales. BPPR v. SLG Gómez-López, *supra*, págs. 333-334; In re-Collazo I, 159 DPR 141, 150 (2003). Ahora bien, la discreción cede en las circunstancias en las que se configura un craso abuso de esta o que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que la intervención en esa etapa evitaría un perjuicio sustancial a la parte afectada por su determinación. BPPR v. SLG Gómez-López, *supra*; Rivera et al. v. Arcos Dorados et al., *supra*. El adecuado ejercicio de discreción judicial está estrechamente relacionado con el concepto de razonabilidad. BPPR v. SLG Gómez-López, *supra*, pág. 335; SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 434-435 (2013); Rivera Durán v. Banco Popular, 152 DPR 140, 155 (2000).

C.

En nuestro ordenamiento existe una política pública enfocada en salvaguardar los derechos de los trabajadores. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Por tal motivo, contamos con vasta legislación orientada a proteger los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre patronos y empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011).

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80²), es una de las leyes que protegen los derechos de los trabajadores. En específico, esta Ley establece lo que constituye una justa compensación como remedio ante un despido injustificado. Ello, con el fin de proteger el derecho de los

² 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*

trabajadores ante acciones “arbitrarias y caprichosas” de los patronos. Con eso en mente, esta Ley siempre debe ser interpretada de forma “liberal y favorable al empleado”. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001)³.

Compete destacar 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 (2011)⁴. Así, se reconoce el despido “como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp, supra*, pág. 377.

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen “justa causa” para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado, así como circunstancias de índole empresarial. En otras palabras, se contemplan situaciones que no son imputables al obrero pero que son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable dentro de las normas usuales y ordinarias que imperan en el manejo de los negocios. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189 DPR 414, 424.

De este modo, esa ley y su jurisprudencia interpretativa, reconoce que pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantear empleados sin que ello necesariamente contravenga las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*. Por lo tanto, se permiten despidos sin obligación de pagar la mesada cuando el patrono enfrenta reducciones en

³ Citando a *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998); *Martínez Reyes v. Tribunal Superior*, 104 DPR 407 (1975).

⁴ Citando a *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

empleo que se hacen necesarias debido a reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. Véase, Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*.

D.

La Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. §146 *et. seq.*; prohíbe toda acción discriminatoria de un patrono contra su empleado por razón de raza, edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política y religión. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 121 (2011). Esta ley establece específicamente que las actuaciones discriminatorias del patrono por razón de sexo, que afecten el sueldo, salario, jornal o compensación de un empleado, son ilegales y estarán sujetas a indemnización. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods*, 175 DPR 799, 812-813 (2009).

E.

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 es un estatuto de carácter reparador que prohíbe el discrimen contra un empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. La ley provee para que todo empleado que fuese despedido, amenazado u objeto de discrimen en el empleo por motivo de represalia, pueda instar una acción civil contra el patrono dentro de los tres años próximos a la fecha cuando ocurrió dicha violación. 29 L.P.R.A. sec. 194a. *Cintrón v. Ritz Carlton*, 162 DPR 32 (2004); *160 Marín v. Fastening System, Inc.*, 142 DPR 499 (1997). A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 6ta ed. rev., [ed. del autor], 1999, pág. 250.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 115, *supra*, indica claramente que con esta ley se procura ratificar “la protección de los empleos de los trabajadores, tanto de las instrumentalidades

del Estado Libre Asociado como del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros". 1991 (Parte 1) Leyes de Puerto Rico 957. Por ser la Ley Núm. 115, *supra*; un estatuto de carácter laboral, toda duda en cuanto a su interpretación y alcance debe resolverse a favor del obrero o empleado, para de esta forma adelantar los principios reparadores y sociales que animan nuestra legislación laboral. Así se logra garantizar la mayor protección de los derechos a nuestras trabajadoras y trabajadores. E.g., *Rosario v. Dist. Kikuet, Inc.*, 151 DPR 634 (2000); *Irizarry v. J. & J. Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000); *Méndez v. F.S.E.*, 140 DPR 375 (1996).

III.

En el recurso que nos ocupa, la *Querella* fue presentada el **7 de julio de 2026 y en esta la parte querellante se acogió al procedimiento sumario que se establece en la Ley 2, supra, para querellas como la que se estaba presentando contra el ex patrono de la querellante.** El 20 de julio de 2026 se contestó la Querella por Amgen.

El patrono solicita por Moción presentada el 4 de agosto pasado, que no se ventile el caso por el procedimiento sumario, por el contrario que se atienda por el procedimiento ordinario, sin dar razones extraordinarias para esa solicitud y cuando en su contestación a la querella dijo al negar ciertas alegaciones de la querella, que era un despido justificado pues su razón fue una reorganización corporativa en la que se eliminó el puesto que ocupaba la querellante, que había trabajado 34 años para la empresa. El TPI concedió el cambio de procedimiento sumario a uno ordinario si tener discreción para ello. Entender que procede nuestra intervención en esta etapa para evitar un fracaso de la

justicia plasmada en la política pública que emana del trámite sumario dispuesto en la Ley 2.

El Procedimiento Sumario Laboral que se estableció en la Ley 2, supra, no permite esa actuación de un Tribunal. Las Reglas de Procedimiento Civil son aplicables de manera supletoria al trámite de asuntos iniciados bajo la Ley Núm. 2, supra, siempre y cuando no resulten incompatibles con lo allí provisto. Solo en circunstancias extraordinarias, que no están presentes en este caso, puede un Tribunal sustituir el procedimiento sumario de la Ley 2, solicitado por la querellante en la querella presentada y cambiar todo el trámite del caso al procedimiento ordinario.

Lo único que plantea el patrono como razón para su solicitud de salirse del procedimiento sumario es el número de deposiciones que se pueden tomar. Eso es de fácil corrección y como ha permitido el Tribunal Supremo, toda deposición que se justifique, deberá permitirse.

Ese cambio del procedimiento sumario no es posible, con la única excusa de que se deben tomar muchas deposiciones, cuando se cumple el debido proceso de ley, aumentando el número de deposiciones permitidas en el procedimiento sumario y ello se hace por una orden del TPI como parte de su manejo del caso. Los errores señalados en el Recurso por la querellante se cometieron. Por ello procede expedir el Auto solicitado.

La recurrida compareció ante el TPI el 4 de agosto de 2026 y presentó moción en la que reclama que es muy complejo lo que alega la querella y que existe una necesidad de un amplio descubrimiento de prueba, sin explicar esa alegada complejidad, más allá de sugerir que se deben tomar más de las deposiciones permitidas por la Ley 2. La parte querellada se opuso y horas después de presentada la oposición a cambiar el caso al procedimiento sumario, el TPI dicta una Resolución eliminado el

caso de regirse por el procedimiento sumario y lo convierte al procedimiento ordinario.

El trámite procesal del caso bajo procedimiento sumario laboral que establece la Ley 2, no puede cambiarse al ordinario con lo alegado en la querella, ya contestada por el patrono en este caso, y ello nos obliga a dejar sin efecto la Resolución aquí dictada.

Por todo lo cual, luego de dar lectura a los asuntos planteados y a la Resolución recurrida, a la luz de los criterios expuestos en la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, concluimos que procede expedir el auto de *certiorari* y dejar sin efecto la Resolución contra la que se recurre. Ese cambio para litigar bajo un procedimiento ordinario, en un caso donde el obrero ha reclamado litigar el caso bajo el procedimiento sumario que se establece en la Ley 2, *supra*, no está justificado y constituyó un exceso en la discreción que no tiene el foro primario.

IV.

Por las razones antes expresadas, las que hacemos formar parte de esta Sentencia, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos la Resolución aquí cuestionada y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos de forma consistente con lo establecido en esta Sentencia.

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

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