

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

GLADYS M. TORRES
TORRES

Demandante - Apelante

v.

WALMART PUERTO RICO,
INC., ALPHA, BETA Y/O
ZETA, X, Y, Z.

Demandada – Apelados

KLAN202000459

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Carolina

Civil núm.:
CA2018CV02136
(409)

Sobre: Despido
Injustificado; Ley
Núm. 80 del 30 de
mayo de 1976 (29
L.P.R.A. sec. 185a
et seq.)

Discrimen por
Edad; Ley Núm.
100 del 30 de junio
de 1959 (29
L.P.R.A. sec. 146 *et
seq.*)

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Pagán Ocasio.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de octubre de 2020.

Por la vía sumaria, el Tribunal de Primera Instancia (el “TPI”) declaró sin lugar una reclamación por despido injustificado. Según se explica en detalle a continuación, actuó correctamente el TPI, pues el despido formó parte de una reorganización *bona fide* del patrono mediante la cual se eliminaron todos los puestos en la clasificación ocupacional de la demandante.

I.

En agosto de 2018, la Sa. Gladys Torres Torres (la “Sa. Torres”, la “Empleada” o la “Apelante”) presentó la acción de referencia (la “Demanda”) contra Walmart de Puerto Rico, Inc.

(“Walmart”, el “Patrono” o el “Apelado”).¹ Alegó que fue despedida sin justa causa y por discrimen de edad, luego de 11 años trabajando para Walmart. En específico, alegó que fue despedida el 11 de enero de 2018, mediante un *Acuerdo de Indemnización por Cierre de Operaciones y Relevo*, mientras que Sam's Club de Plaza del Parque, en Bayamón, no cesó operaciones. Alegó que, luego de su despido, “fue reemplazada por personas más jóvenes que actualmente realizan las mismas funciones que realizaba ... dentro de la misma clasificación ocupacional”.

Walmart contestó la Demanda. Alegó, entre otras defensas afirmativas, que el despido fue justificado. Sostuvo, además, que el despido de la Sa. Torres no respondió a discrimen alguno ya que fue el resultado de una reorganización que conllevó la eliminación de varias clasificaciones ocupacionales en todas las tiendas de Puerto Rico, incluyendo la plaza de “*Phone Attendant*” que ocupaba la Apelante. Ello implicó el despido de “todos los empleados que ocupaban la referida clasificación ocupacional”.

Finalizado el descubrimiento de prueba y presentado el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio* (el “Informe”), Walmart presentó una *Moción de Sentencia Sumaria* (la “Moción”). Reiteró que el despido de la Sra. Torres no se debió a motivos discriminatorios, sino a consideraciones estrictamente de negocios como resultado de una reorganización de la empresa en todo Puerto Rico dirigida a simplificar las operaciones y aumentar la efectividad operacional.²

¹ Aunque la acción se instó bajo el trámite sumario disponible para acciones laborales, posteriormente el TPI ordenó la conversión del mismo a uno ordinario.

² Entre los documentos que Walmart acompañó con la Moción están: Contestación de Walmart al Primer Pliego de Interrogatorio y Requerimiento de Producción de Documentos cursado por la Sa. Torres (la “Contestación de Walmart”); Declaración Jurada de la Sa. Valerie Díaz Villalobos (la “Sa. Díaz”), “People Manager” de Sam's Club de Plaza del Parque; Deposition de la Sa. Díaz del 11 de marzo de 2019; Herramienta de Contratación FY19 Club, marcado como CONFIDENCIAL; Política de Transferencias y Publicación de Puestos; Deposition de la Sa. Torres del 29 de enero de 2019; Anejos 7-12, correspondientes a los Exhibits 15-20 de la Deposition de la Sra. Torres; y Manual del Asociado.

La Sa. Torres se opuso a la Moción; arguyó que existían controversias de hechos que impedían la concesión del remedio sumario. Incluyó como anejo una declaración jurada suscrita por ella el 8 de agosto de 2019, y otros documentos. Walmart replicó.

El 26 de febrero de 2020, el TPI notificó una Sentencia Sumaria (la “Sentencia”), mediante la cual declaró sin lugar la Demanda. El TPI estimó que no había controversia sobre los siguientes hechos:

1. En Puerto Rico, Walmart Puerto Rico, Inc. opera varios establecimientos comerciales, incluyendo, entre otros, sus tiendas club conocidas como Sam's Club, sus tiendas Walmart y los supermercados Amigo.
2. Cada uno de dichos establecimientos opera de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, incluyendo el Sam's Club localizado en Plaza del Parque en Bayamón (“Sam's Club Plaza del Parque”).
3. A esos efectos, para el momento del despido de la demandante Torres y anterior a ello, Sam's Club Plaza del Parque tenía su propio Gerente General, su propia “People Manager” que se encargaba de los asuntos de Recursos Humanos y su propio presupuesto.
4. Para que ocurra una transferencia de un asociado de una tienda a otra primero debe de existir una vacante y el asociado deberá de solicitar para ella.
5. Walmart no tiene una práctica de trasladar asociados de una tienda a otra indiscriminadamente. Para que un asociado pueda transferirse entre tiendas tiene que cumplir con ciertos requisitos de umbral establecidos en la Política de Transferencia.
6. La Política de Transferencia establece, entre otros, que el asociado deberá identificar una plaza vacante en la tienda a la cual interese transferirse, tener un “rating” de “Solid Performer” en su evaluación vigente anual de desempeño y no tener una segunda o tercera amonestación activa en su récord y, de tratarse de una posición vacante con una remuneración por hora más alta, tener por lo menos (6) meses en su posición actual.

7. Una vez cumplidos estos requisitos de umbral, el asociado tiene que ser escogido para la plaza vacante, lo que incluye pasar por un proceso de entrevista y que se le haga una oferta. Sólo si el asociado acepta dicha oferta, será transferido a la tienda en la que solicitó la plaza vacante.
8. De igual forma, a tenor con la Política de Transferencia, a fin de que un(a) asociado(a) sea considerado(a) para una posición por hora dentro de una misma tienda de Walmart se tiene que ajustar a los requisitos de umbral establecidos en la Política de Transferencia.
9. Asimismo, toda transferencia de una plaza a otra dentro de la misma tienda va acompañada de un formulario de movimiento de personal.
10. Ahora bien, podía ocurrir que, por necesidades del negocio, fuera necesario que un(a) asociado(a) cubriera otra posición dentro de la misma tienda por un periodo de término determinado, tales como para cubrir una licencia autorizada. En dicho caso, toda vez que el(la) asociado(a) estaría llevando a cabo las funciones de la otra posición que cubriría más de un cincuenta por ciento (50%) del tiempo, por seis semanas consecutivas o más, la Compañía transfería temporariamente al(la) asociado(a) a la referida posición, y acompañaba dicha transferencia con un formulario de movimiento de personal.
11. No obstante, cuando a un(a) asociado(a) se le solicitaba que cubriera las funciones de otra posición dentro de la misma tienda por una necesidad del negocio imprevista, dicho(a) asociado(a) llevaba a cabo las tareas que le fueran requeridas de la referida posición, mas no pasaba a ocuparla en propiedad. Es decir, no se transfería a la otra posición meramente porque se le solicitara cubrir la misma por una necesidad del negocio, al menos que el (la) asociado(a) pasara a cubrir las funciones de la posición más de un cincuenta por ciento (50%) del tiempo por seis semanas consecutivas o más.
12. Walmart tiene una Política de Prevención de Discrimen y Hostigamiento que prohíbe el discrimen en el lugar de trabajo, y contiene un procedimiento para reportar quejas de discrimen, incluyendo por razón de edad.

13. Torres comenzó a trabajar como asociada de Walmart del 28 de noviembre de 2006, específicamente, en la posición de Cajera en "Front End" a tiempo parcial, en Sam's Club Plaza del Parque.
14. Cuando Torres fue contratada por Walmart el 28 de noviembre de 2006, tenía 49 años.
15. Incluso, las dos personas que la entrevistaron eran más jóvenes que Torres.
16. Desde el verano de 2011 hasta el 11 de enero de 2018, Torres ocupó la posición de "Operador(a) de Teléfonos", también conocida como Asociada de Cuadro Telefónico o "Phone Attendant", en Sam's Club Plaza del Parque a tiempo parcial.
17. En síntesis, las funciones esenciales de Operador(a) de Teléfonos eran dar servicio al socio, reconociéndolo, identificando sus necesidades, ayudándole con sus decisiones de compra, así como a localizar mercancía, resolver sus dudas e inquietudes, promover productos y servicios, representar y cumplir la misión de la Compañía en forma correcta. Asimismo, dar servicio telefónico a las personas que llamaran a la unidad respondiendo las preguntas del socio relacionadas con sus decisiones de compra, desarrollar y apoyar la adquisición de membresías al proveer información sobre membresías y beneficios para los socios, tomar mensajes y dirigir las llamadas a las áreas correspondientes.
18. Hubo instancias en que, por necesidades del negocio, a Torres le fue solicitado que ocupara, temporariamente, una posición como Asociada de Ventas [de] Joyería en el Departamento de Joyería de Sam's Club Plaza del Parque.
19. Una de ellas, fue para cubrir la posición por tres (3) meses de otra Asociada de Ventas de Joyería en propiedad que se acogió a una licencia, y que tuvo que ser extendida por un período adicional de tiempo.
20. Dicha transferencia temporera, la extensión de la misma, así como su terminación el 12 de septiembre de 2013, fueron acompañadas por un Formulario de Movimiento de Personal.
21. Al culminar dicha asignación temporera, Torres regresó a ocupar su posición en propiedad de "Phone Attendant".

22. En una ocasión posterior, a Torres se le transfirió temporariamente a una posición como Asociada de Ventas de Joyería para cubrir una necesidad por temporada de San Valentín.
23. Dicha asignación, así como su culminación, también vinieron acompañadas de los Formularios de Movimiento de Personal correspondientes.
24. Al culminar dicha asignación temporera, Torres regresó a ocupar su posición en propiedad de "Phone Attendant".
25. En las otras ocasiones en que, mientras Torres ocupaba la posición de Operadora de Teléfono, le fue solicitada ayuda en el Departamento de Joyería por necesidades del negocio, y ello no estuvo acompañado por una transferencia temporera a la posición de Asociada de Ventas de Joyería, fue porque no estuvo en dicha posición 50% o más de su tiempo por seis (6) semanas consecutivas o más.
26. A principios de 2017, Walmart anunció una nueva estrategia para sus tiendas Sam's Club. Desde entonces, continuó haciendo cambios en los clubes para posicionarse mejor para un desarrollo saludable. Como parte de esos cambios, trabajó para simplificar su negocio y operar de manera más eficiente.
27. El 11 de enero de 2018, Walmart anunció que eliminaría las siguientes clasificaciones ocupacionales remuneradas por hora en todas sus tiendas clubes Sam's Club nivel de todo Puerto Rico: Auditoría, Joyería, Gerentes de apoyo y Asociado del Cuadro Telefónico.
28. También determinó reducir el número de coordinadores de adiestramientos de personal en cada club a un solo asociado a tiempo completo.
29. Dicha reducción en el número de puestos remunerados por hora permitiría a Walmart simplificar el apoyo en estas áreas y alinear de mejor manera sus tiendas clubes Sam's Club en Puerto Rico con la estructura exitosa de las tiendas Sam's Club en Estados Unidos.
30. A todos los asociados que ocupaban las clasificaciones ocupacionales impactadas por la reorganización empresarial en el Sam's Club Plaza del Parque se les informó

de la misma en una reunión celebrada el 11 de enero de 2018.

31. La demandante fue notificada el 11 de enero de 2018 que su puesto de Asociado de Cuadro Telefón[ico] fue eliminad[o].
32. En dicha reunión se les indicó que la fecha efectiva de separación sería el 16 de marzo de 2018.
33. En la reunión del 11 de enero de 2018, se les exhortó a los asociados impactados a solicitar los puestos vacantes en cualquiera de los establecimientos comerciales operados por Walmart.
34. También se le informó que, a partir del 11 de enero de 2018, no tenían que reportarse más a trabajar, mas continuarían como asociados activos de Walmart y recibirían paga por los próximos sesenta (60) días.
35. Se les indicó el 11 de enero de 2018, además, que de no identificar otra plaza en o antes del 16 de marzo de 2018, en dicha fecha sería efectiva su separación de empleo.
36. Torres reconoció que no fue la única persona impactada por la reorganización empresarial implementada el 11 de enero de 2018.
37. De hecho, de conformidad con el testimonio de Torres en deposición, en cuanto a la clasificación ocupacional de "Phone Attendant" respecta, las dos (2) asociadas que ocupaban las únicas dos (2) posiciones de "Phone Attendant" que existían en Sam's Club Plaza del Parque, a saber, Torres y otra asociada de nombre Priscilla, fueron separadas de su empleo.
38. No subsistió ninguna posición en la clasificación ocupacional de "Phone Attendant" en Sam's Club Plaza del Parque.
39. No subsistió ninguna posición en la clasificación ocupacional de "Asociada de Ventas de Joyería" en Sam's Club Plaza del Parque.
40. Torres no solicitó puestos vacantes en alguna de las unidades de Walmart.
41. Posterior al 16 de marzo de 2018, como para finales de abril de 2018, a Torres se le entregó, a la mano, un "paquete de separación", que incluyó un Acuerdo de Indemnización por Cierre de Operaciones y

Relevo, en el que se le ofrecía un pago voluntario de separación, y ésta no lo aceptó.

42. Como resultado de la reorganización empresarial implementada el 11 de enero de 2018, quedaron impactados asociados de todas las edades que fluctuaban entre los 21 y 62 años de edad.
43. Torres fundamenta su alegación de discrimen por razón de edad en el mero hecho de que fue despedida.
44. Como se ha señalado, su despido correspondió a una reorganización.
45. Mientras Torres trabajó en Sam's Club Plaza del Parque no fue objeto de comentarios alusivos a su edad.

Sobre la base de las anteriores determinaciones de hechos, el TPI concluyó que el despido de la Empleada fue justificado y que no fue discriminatorio por razón de edad. En específico, el TPI explicó que el despido respondió a una decisión legítima de negocios, a saber, “la eliminación de varias clasificaciones ocupacionales, incluyendo la de la demandante, debido a una reorganización que tenía como norte aumentar la eficiencia y simplificar la operación del negocio”, “y que aplicó de igual manera a personas de diversas edades”.

Inconforme, el 15 de julio de 2020³, la Empleada presentó el recurso que nos ocupa. Plantea que las enmiendas recientes a la Ley 80, *infra* (vía la Ley 4-2017), no le aplican y que había controversia sobre hechos esenciales que impedían dictar sentencia sumaria. Walmart presentó su oposición al recurso. Resolvemos.

II.

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte, contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor

³ El recurso es oportuno en atención a la extensión de términos dispuesta por el Tribunal Supremo. Véase *In re: Medidas Judiciales ante situación de emergencia de salud por el Covid-19*, EM-2020-12.

sobre la totalidad o cualquier parte de esta. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-214, 217 (2010). El fin de este mecanismo es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 555 (2011); *Ramos Pérez*, 178 DPR a la pág. 212-214; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Ramos Pérez*, 178 DPR a la pág. 213; *Sucn. Maldonado*, 166 DPR a la pág. 184; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004); *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599, 610 (2000). La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. La oposición debe exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes para demostrar que existe una controversia fáctica material; de lo contrario, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede en derecho. 32 LPRA Ap. V, R. 36(c). Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones y debe proveer evidencia para demostrar la existencia de una controversia en torno a un hecho material.

III.

La Ley 80 de 30 de mayo del 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* (la “Ley 80”), provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Estos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la

fórmula dispuesta en la Ley 80. 29 LPRA sec. 185a. El propósito de dicha indemnización, conocida comúnmente como la mesada, es proveer una ayuda económica al empleado despedido, para que pueda cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo. *Díaz, supra*.

El Artículo 2 de la Ley 80, establece una lista, no taxativa, de las circunstancias que constituyen “justa causa” para el despido de un empleado, seis de ellas atribuidas al empleado y tres al patrono. 29 LPRA sec. 185b. Véase, además, *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 231 (2015). En lo pertinente al asunto ante nuestra consideración, se entenderá por justa causa, aquella fundada en las necesidades de la empresa que pueda ser descrita como una transacción lícita y en el curso de los negocios, entre otras:

[...]

(d)

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Las dos razones o “justa causa” previamente mencionadas son las que comúnmente se asocian y son atribuibles al negocio del patrono. Estas están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 598 (2013); *Díaz*, 155 DPR a las págs. 376-377. Se plantean situaciones que no son imputables al obrero, pero 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. *Reyes Sánchez, supra*; Informe Conjunto, Comisiones de Trabajo y Derechos Civiles y Servicio Público, P. de la C. 1112, 23 de abril de 1975, pág. 3.

Acorde con lo anterior, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una restructuración *bona fide*. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 426 (2013). Ello “se reconoce 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 de libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial”. *Díaz*, 155 DPR a la pág. 377.

Ahora bien, en casos en que se despida empleados por razones atribuibles al patrono, éste tiene el deber de cumplir con el orden de retención preferente de empleados que establece el Artículo 3 de la Ley 80. Aún cuando el patrono pueda justificar la necesidad de realizar despidos amparándose en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley 80, éste debe seguir el orden de retención de empleados que dispone el Artículo 3 de la Ley. *Reyes Sánchez*, 189 DPR a la pág. 598. En lo pertinente, el Artículo 3 de la Ley 80 dispone que:

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) de la sec. 185b de este título, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad **siempre que subsistan puestos** vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo **dentro de su clasificación ocupacional** que puedan ser despeñados por ellos, entendiéndose que será preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de

antigüedad en la reposición... . 29 LPRa sec. 185c. (Énfasis suplido).

Por su parte, la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, 30 de junio de 2014, Departamento del Trabajo (“Guía Revisada de 2014”), complementa las disposiciones estatutarias anteriores. Guía Revisada de 2014, págs. 52-53. La Guía Revisada de 2014 reconoce que la “retención o el reemplazo preferente basado en antigüedad debe hacerse **dentro de la misma clasificación ocupacional** y no entre clasificaciones ocupacionales diferentes”. Es decir, “la ley no permite el desplazamiento entre diferentes clasificaciones ocupacionales” (“*bumping*”). *Íd.*, a la pág. 58. Véase, además, Charles Zeno Santiago y Víctor M. Bermúdez, *Tratado de Derecho del Trabajo* (2003), a la pág. 132; *Reyes Sánchez*, 189 DPR a la pág. 599.

Aún más importante, la “**función de establecer las clasificaciones ocupacionales** en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña un empleado, **constituye una prerrogativa gerencial que de ordinario debe merecer gran deferencia a los tribunales**”. *Díaz*, 155 DPR a las págs. 371-372, n. 12, citando la *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80*, 1996, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la pág. 39. (Énfasis suplido).

Mientras tanto, mediante las recientes enmiendas a la Ley 80 (Ley 4-2017), se añadió un Artículo 3-A a dicho estatuto con el fin de disponer que, cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en el Artículo 3 se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal. A esos efectos, el Artículo 3-A de la Ley 80 dispone lo siguiente:

En el caso de despidos por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del

Artículo 2 de esta Ley, cuando el patrono tiene **varias oficinas**, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en el Artículo 3 de esta Ley se aplicarán **únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal**. No obstante, cuando durante el año inmediatamente previo: (1) los empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas usual y frecuentemente se trasladaban de un establecimiento a otro; y (2) los empleados estaban bajo supervisión directa común en la administración diaria del personal, se deberá comparar a los empleados de los establecimientos así integrados. El hecho de que los empleados participaban de beneficios comunes o estaban regidos por normas o reglas comunes, no será pertinente para la aplicación del método de selección establecido en este Artículo. Además, en las situaciones en que aplique dicho criterio por excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones ocupacionales y los establecimientos donde estén presentes dichas características de operación integrada. (Énfasis suplido).

IV.

Examinado el récord cuidadosamente, surge que no hay controversia sobre el hecho de que el despido de la Empleada obedeció a una reorganización de conformidad con la cual fueron eliminados todos los puestos dentro de la clasificación ocupacional de la Apelante. Cuando un despido obedece a este tipo de reorganización, dirigida a optimizar recursos y aumentar ganancias, el mismo se considera como justificado bajo la Ley 80. Véase Artículo 2(e) de la Ley 80; *SLG Zapata-Rivera, supra*.

En efecto, aquí no está en controversia que el despido de la Apelante se debió a la reorganización que el Patrono implantó en enero de 2018 con el fin de aumentar eficiencia en las tiendas Sam's Club Puerto Rico, como resultado de lo cual quedaron eliminados todos los puestos adscritos a los departamentos de joyería, auditoría, gerentes de apoyo y del cuadro telefónico de todas las tiendas de dicha cadena. Así pues, el despido de la Empleada se debió a dicha reorganización, la cual conllevó la eliminación del puesto "*Phone Attendant*" que desempeñaba la Empleada en Sam's

Club Plaza del Parque y, por consiguiente, la eliminación de su clasificación ocupacional.⁴

Contrario al planteamiento principal de la Empleada, el Artículo 3, sobre retención por antigüedad, no requería que Walmart se abstuviera de despedirla. Ello porque dicha disposición, según arriba reseñado, se activa únicamente cuando “subsist[e]” algún puesto “dentro de [la] clasificación ocupacional” pertinente. No obstante, el récord es claro en este caso a los efectos de que, luego de la reorganización, no subsistió ningún puesto, ni ocupado ni vacante, en todo Puerto Rico, dentro de la clasificación ocupacional de la Empleada (“phone attendant”).⁵ Recuérdese que la norma es que es el Patrono quien determina, salvo circunstancias muy excepcionales, en qué consiste cada clasificación ocupacional.

Tampoco se demostró que el Patrono tuviese, en estas circunstancias, la obligación de ubicar a la Empleada en otro puesto de similar clasificación ocupacional. Ello porque se demostró que el Patrono exhortó a la Apelante a solicitar empleo en puestos vacantes en otros establecimientos de Walmart y ésta no lo hizo.

V.

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

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

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

⁴ Aunque inicialmente la Empleada alegó que había sido objeto de discrimen por edad, el récord está huérfano de prueba alguna que sustente dicha alegación y, en apelación, la Empleada no insiste en dicha alegación.

⁵ Por esta razón, no es necesario que descansemos en la enmienda reciente a la Ley 80, añadiendo el Artículo 3-A (Ley 4-2017), para concluir que no hubo violación al Artículo 3 de dicho estatuto. Esta enmienda únicamente tiene pertinencia cuando subsisten puestos vacantes, en la misma clasificación ocupacional, en oficinas o establecimientos distintos al lugar en que trabajaba el empleado. En este caso, no subsistieron puestos dentro de la misma clasificación en ningún establecimiento en Puerto Rico. Por tanto, no es necesario pronunciarnos sobre la aplicabilidad de dichas enmiendas a la Empleada, ni mucho menos sobre la validez constitucional de las mismas, como propone la Apelante.