

XVIII COMPETENCIA DE DEBATE MIGUEL VELÁZQUEZ RIVERA



Manual Informativo COMPETENCIA INTRAMURAL

Fecha Final de Inscripción:

16 de marzo de 2012
4:00 pm

**Fecha de la Competencia
Intramural:**

23 de marzo de 2012

Fecha de la Competencia Final:

20 de abril de 2012

**Revista Jurídica de la Universidad de
Puerto Rico**

Volumen LXXXI

Año académico 2011-2012

Tel. (787) 999-9595 ext. 9665

Fax (787) 999-9664

revjurupr@gmail.com

Nota Introdutoria

Saludos,

La Junta del Volumen 81 de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico invita a todos los estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico a participar y competir en la prestigiosa Competencia Intramural de Debate Miguel Velázquez Rivera. Durante dieciocho años consecutivos, la Revista Jurídica ha celebrado esta competencia que busca propiciar el desarrollo de múltiples destrezas de litigación, al igual que el aprendizaje y la camaradería entre estudiantes de diferentes escuelas de derecho del país.

La **Competencia Intramural** tiene el objetivo de seleccionar a dos estudiantes de la Escuela de Derecho que competirán en la Competencia Final de Debate Miguel Velázquez Rivera a celebrarse el 20 de abril de 2012. En la competencia final participan estudiantes de todas las escuelas de derecho del País. Convocamos a todos los estudiantes, de primer año en adelante, a animarse y participar en la competencia intramural.

Adjunto encontrarán información relacionada con las reglas, estructura del debate y criterios de evaluación, al igual que la situación de hechos a ser considerada para el encuentro. Para más información, pueden acceder la página electrónica de la revista (www.revistajuridicaupr.org) o escribirnos a revjurupr@gmail.com. Esperamos recibir sus solicitudes en o antes del **16 de marzo de 2012 a las 4:00 pm**.

Junta Editora

Vol. LXXXI

Revista Jurídica de la UPR



XVII COMPETENCIA DE DEBATE
MIGUEL VELÁZQUEZ RIVERA

I. REGLAS DE LA COMPETENCIA

A. Participantes

1. Pueden participar estudiantes de primer año en adelante, diurnos o nocturnos. No se requiere que sean miembros de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico para poder participar.
2. La participación en la Competencia Intramural es individual. Las mejores dos puntuaciones formarán el equipo que representará a la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico en la competencia final.
3. Cada participante defenderá una postura particular dentro del tema. Dicha postura se le asignará el mismo día de la competencia, momentos antes de que ésta comience. Las personas que participen deberán prepararse para asumir cualquiera de las posturas.

B. Inscripción

1. La fecha límite para inscribirse será 16 de marzo de 2012 a las 4:00 p.m.
2. La hoja de inscripción, que está disponible en la página electrónica de la revista (www.revistajuridicaupr.org) podrá ser entregada personalmente en las oficinas de la Revista Jurídica o mediante envío por correo electrónico a revjurupr@gmail.com. El asunto del correo electrónico debe indicar Inscripción Debate Intramural.
3. No habrá costo por participación.

C. Organización del Debate

1. Orden de participación, selección de postura a defender y selección de postura a refutar.
 - a. El día de la competencia, a las 6:30 p.m., las personas inscritas se reunirán con los miembros de la Junta Editora de la Revista Jurídica en su oficina para realizar un sorteo que determinará la postura a defender por cada participante en el debate.
2. Sorteo
 - a. El sorteo lo conducirá un miembro de la Junta de la Revista Jurídica en presencia de todos los participantes.
 - b. El sorteo comenzará una vez estén presentes todas las personas inscritas. No obstante, dicho sorteo se hará no más tarde de las 6:40 p.m. En consecuencia, si alguno de los competidores inscritos no se encontrara presente a dicha hora, se entenderá que ha consentido a que el sorteo comience sin su presencia y será posteriormente notificado del resultado del sorteo.
 - c. Primero se sorteará una postura a defender. Luego se sorteará una postura a refutar y así consecutivamente con todos los participantes. Los participantes debatirán de acuerdo al orden determinado por el sorteo antes descrito.
 - d. Notificados de sus turnos en el debate, los competidores permanecerán aislados hasta que le corresponda debatir.

3. Reglas adicionales

- a. No se permite el uso de accesorios o utilería (“props”) durante el debate.
- b. Se prohíbe leer durante su presentación.
- c. Se permite traer y tomar apuntes durante el debate.
- d. Cada participante deberá ceñirse al tiempo reglamentario para cada turno.
- e. Cada participante deberá respetar las reglas del debate, así como a los compañeros participantes.
- f. Cada participante deberá actuar y dirigirse a sus compañeros con decoro y cortesía.
- g. Los participantes deberán dirigirse al panel jueces en todo momento y nunca hacia la parte contrincante.
- h. No será necesario que se utilicen formalismos de tribunal (por ejemplo, “vuestro honor”, “su señoría”, o solicitar autorización para comenzar los turnos).
- i. A diferencia de un “moot court”, no son de aplicación las Reglas de Evidencia.
- j. El participante puede traer información persuasiva de tratadistas, opiniones de peritos y otras obras literarias.
- k. No se permite a ningún participante presenciar debates anteriores a su turno.
- l. El debate es abierto al público, sin embargo, los competidores estarán aislados mientras esperan por su turno. Durante el tiempo de espera, los debatientes no podrán discutir el tema del debate con ninguna persona.
- m. Desde el momento del sorteo y durante el tiempo de espera, los participantes no podrán utilizar teléfonos móviles. Una vez finalicen su turno, los participantes podrán presenciar los demás debates y esperar por el anuncio de los resultados finales.
- n. Una violación a estas reglas podría implicar penalidad en la puntuación o la descalificación de la persona debatiente, según determinen los jueces de la competencia.

II. ESTRUCTURA Y REGLAS DEL PROCESO

1. El debate comenzará con el participante a quien se le haya asignado la postura a defender. El primer turno tendrá una duración máxima de siete (7) minutos.
2. El debate continuará con la exposición del participante a quien se le haya asignado la postura a refutar. El turno tendrá una duración máxima de siete (7) minutos.
3. El participante que haya asumido la postura a defender (primer turno), tendrá disponible un turno de contrarrefutación con duración máxima de tres (3) minutos que se ceñirá a lo discutido en el turno del contrincante. Este turno es discrecional y puede ser renunciado por el participante a quien se le haya asignado la postura a defender.
4. Posterior a los turnos de la postura a defender y refutación, los jueces le harán preguntas a cada uno de los participantes. Las preguntas se harán en el mismo orden de participación (exposición y refutación) Cada turno de preguntas durará un máximo de tres (3) minutos.
5. No se permite a ningún participante presenciar debates anteriores a haber participado y debatido en su turno asignado.
6. Una violación a estas reglas podría implicar penalidad en la puntuación o la descalificación de la persona debatiente, según determinen los jueces de la competencia.

III. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El panel de jueces tendrá una hoja de evaluación donde se medirán cinco destrezas específicas.

Los criterios que se utilizarán en la evaluación son:

- A. *Preparación y dominio del tema* (10 puntos) – Se evaluará el conocimiento y dominio de la materia objeto del debate. No se espera que el debatiente cite fuentes que apoyen su postura; empero, se recomienda que sus argumentos reflejen la calidad de la investigación que realizó en preparación para el debate. La argumentación deberá discutir el tema desde el punto de vista jurídico, así como desde cualquier otro enfoque que sea pertinente para la controversia.
- B. *Presentación y organización de los argumentos* (10 puntos) – Dominio, claridad y coherencia en la exposición de argumentos.
- C. *Dicción y postura* (10 puntos) – Corrección, fluidez de la expresión oral y proyección.
- D. *Refutación de argumentos* (10 puntos) - Habilidad para contestar y contraatacar.
- E. *Respuestas a preguntas formuladas* (10 puntos) – Agilidad y capacidad de responder a las preguntas hechas por el panel de jueces
- F. *Persuasión* (10 puntos) – Efectividad para convencer

IV. SELECCIÓN DEL EQUIPO GANADOR

Cada juez evaluará a los participantes y le otorgará a cada cual una puntuación total. El Panel de 3 jueces escogerá los participantes ganadores por la mayor cantidad de puntos. Al final, se sumarán los puntos obtenidos y las dos personas con la mayor cantidad de puntos serán declarados ganadores de la Competencia Intramural de Debate, Don Miguel Velázquez Rivera. Consecuentemente, estas personas formarán el equipo que representará a la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico en la XVIII Competencia de Debate Don Miguel Velázquez Rivera. Los jueces discutirán y compartirán con los participantes y con la audiencia los puntos fuertes y débiles de cada participante al final de la competencia. De este modo se propiciará la actividad académica que subyace este debate.

V. HOJA DE EVALUACIÓN

CRITERIOS	EVALUACIÓN
PREPARACIÓN Y DOMINIO DEL TEMA - Conocimiento del participante sobre la materia.	___/10
PRESENTACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS ARGUMENTOS - Fluidez, claridad y coherencia lógica en la exposición de argumentos.	___/10
DICCIÓN Y POSTURA - Corrección, fluidez de la expresión oral y proyección.	___/10
REFUTACIÓN DE ARGUMENTOS - Habilidad para contestar y contraatacar.	___/10
RESPUESTAS A PREGUNTAS FORMULADAS - Agilidad y capacidad de responder a las preguntas hechas por el panel de jueces.	___/10
PERSUASIÓN - Efectividad en convencer.	___/10
Total	___/60

Comentarios:

Firma _____

VI. SITUACIÓN DE HECHOS

Ana Pérez se desempeñaba desde el 2005 como recepcionista en una compañía distribuidora de dulces en Puerto Rico. Es una compañía privada llama Siempre Dulces, Inc. y está incorporada bajo las leyes de Puerto Rico.

Ana trabajaba 40 horas a la semana y percibía una paga de \$8.50 por hora. Entre sus deberes estaba: contestar el teléfono en todo momento durante las horas laborables, atender a las personas que entraran a la oficina y conducirlos a las oficinas pertinentes, realizar trabajo de mecanografía, ofrecerle dulces a todas las personas que visitaran las facilidades y hacer que las personas se sintieran en un ambiente agradable cuando entraran a las oficinas de la compañía. En todos sus deberes, Ana era puntual y diligente.

Consciente de que el uso de las redes sociales se hacía más frecuente entre los empleados de la compañía, María Jefa envió un memo a todos los empleados donde prohibió el uso de las mismas durante las horas de trabajo. María Jefa enmendó, siguiendo lo requerido en ley, el reglamento de Siempre Dulces, Inc. La enmienda especificó que utilizar las redes sociales durante horas laborables podría conllevar un despido inminente. El reglamento le fue entregado a todos los empleados vía correo electrónico. Se explicó que el propósito principal de esto era monitorear si los empleados hacían uso de las redes sociales mientras se encontraban en sus horas laborables. Además, María Jefa exigió que todo los empleados escribieran en una hoja provista, si tenían cuentas activas en las redes sociales.

Ana estudió periodismo y artes. En el 2010, por sugerencia de una amiga, abrió una cuenta en Facebook bajo el nombre de *Críticas Fashionistas de Ana*. Ana, además de mantener una cuenta en la que solo incluía sus amigos de toda la vida, abrió la cuenta *Críticas Fashionista de Ana* en la que tiene más de 5,000 seguidores. En la hoja provista por María Jefa y a tenor con lo solicitado, Ana solo divulgó a su jefa que tenía la cuenta de amigos de toda la vida.

En la cuenta de *Críticas*, Ana se dedica a subir fotos de personas que, a su entender, están mal o bien vestidas, a hacer comentarios o críticas del sentido de moda de artistas y de otras personas de su diario vivir. Sus comentarios y fotos son óbice de mucha discusión, apoyo y crítica. En esa su red de amigos, Ana también tiene a varios compañeros de trabajo. Éstos a veces la apoyan o comentan a sus expresiones.

Ana escribe sube críticas a su página durante horas laborables, pero la mayor parte de los comentarios los realiza fuera del tiempo de trabajo. En varias ocasiones, Ana ha comentado en su columna sobre la manera de vestir de sus compañeros de trabajo, a veces con elogios y otras con críticas no tan buenas.

El 20 de febrero de 2012, a las 10:45 p.m., estando en su casa, Ana subió desde su celular, una foto de su jefa. La foto era una toma del dorso de María Jefa, donde se mostraba toda la vestimenta, pero no se veía su rostro. Al calce de la foto, Ana escribió:

“Por favor, ¿alguien le va a decir por fin cómo debe vestirse? Cada vez es peor, pero hoy sí que no se libra de mi *fashion critik*. Ésta, definitivamente se quedó en la década de los 80. Grotesco, ridículo, cafre y charro son los cuatro adjetivos que mejor describen su *outfit*. No sé cómo su esposo la sigue queriendo”.

La foto y el comentario recibieron más de 500 “likes” y más de 150 comentarios. Varios de los comentarios fueron hechos por otros compañeros de trabajo de Ana. La mayoría de los comentarios fueron en tono de burla, al tiempo que Ana daba más detalles de la indumentaria de su jefa. No obstante, nunca la identificó como su jefa ni como compañera de trabajo.

Por otra parte, ese mismo día, y como parte de una iniciativa de monitoreo a favor de la empresa, María Jefa comenzó a verificar las cuentas de Facebook de sus empleados a través de un amigo experto en computadoras. María Jefa quería verificar que sus empleados no estuvieran comentando o activos en las redes sociales durante horas laborables. En esa gestión, y a través de la cuenta de otro empleado, María Jefa encontró la cuenta de las *Críticas Fashionista de Ana* y reconoció su vestimenta en la foto recién publicada y muy comentada.

Al día siguiente, el 21 febrero de 2012, Ana llegó puntual a la oficina, y se dirigió a su escritorio como de costumbre. Allí encontró una carta que decía:

“Estimada Ana Pérez, lamentamos informarle que prescindiremos de sus servicios, efectivo hoy 21 de febrero de 2012 por razón de sus comentarios insultantes en las redes sociales. Debe recoger sus cosas y marcharse inmediatamente. Att. La Gerencia”.

Ana acudió a Pedro Abogado quien de inmediato le dijo que su despido no se justificaba y que había que ir corriendo a presentar una demanda. Por su parte, María Jefa consultó con el abogado Gabriel Laboral quien le dijo que el despido de Ana se justificaba por el uso de las redes sociales en horas laborales y por la humillación proferida a la persona de María Jefa.

En el Tribunal de Primera Instancia, Ana alega que su despido no se justifica. Como sus fundamentos, Ana hace eco de su derecho a la intimidad ya que generalmente escribía en las redes sociales en su tiempo libre y que es irrazonable el que tenga que revelar al patrono todas sus actividades en las redes sociales aún cuando no está relacionado con el empleo. Argumenta además que fue despedida sin ser escuchada y sin haber sido advertida de sus alegadas ofensas. Siempre Dulces, Inc. por su parte, alega que el despido fue justificado, que los comentarios realizados por la empleada promovían un ambiente hostil que trascendía las redes sociales y perjudicaba los ánimos y los trabajos de la empresa. Así también argumenta que los procedimientos para la implantación de la norma y el despido estuvieron bajo el marco de la ley.

Debe prepararse para defender **ambas** posturas ante el Tribunal.

VII. Fuentes Sugeridas



Aquí sugerimos algunas fuentes bibliográficas que puedes consultar para prepararte para el Debate:

Christine Neylon O'Brien, *The First Facebook Firing Case Under Section 7 of the National Labor Relations Act: Exploring the Limits of Labor Law Protection for Concerted Communication on Social Media*, 45 *Suffolk U. L. Rev.* 29 (2011).

Dorothy M. Bollinger, *Social Media and Employment Law: A practitioner's Premier*, 20 *TEMP. POL. & CIV. RTS. L. REV.* 323 (2011).

Jessica Martínez, *NRLB v. American Medical Response: A Rare Case of Protected Employee Speech of Facebook*, *Berkley Technology Law Journal*, <http://btlj.org/2011/03/07/nlrb-v-american-medical-response-a-rare-case-of-protected-employee-speech-on-facebook/>

Kimberly Bielan, *All A-"Twitter": The Buzz Surrounding Ranting on Social-Networking Sites and Its Ramification on the Employment Relationship*, 46 *New Eng. L. Rev.* 155 (2011).

Melanie Trottman, *For Angry Employees, Legal Cover for Rants*, *The Wall Street Journal*, <http://online.wsj.com/article/SB10001424052970203710704577049822809710332.html>

Michael Kelsheimer & Travis Crabtree, *Privacy Rights of employees in an electronic world*, 56 *The Advoc. (Texas)* 60 (2011).

Robert Sprague, *Invasion of the Social Networks: Blurring the Line Between Personal Life and the Employment Relationship*, 50 *U. Louisville L. Rev.* 1 (2011).

RUY DELGADO ZAYAS, *LA LEGISLACIÓN PROTECTORA DEL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL PUERTORRIQUEÑO* 247 (2007).

T. Noble Foster & Christopher R. Greene, *Legal Issues of online social Networks and the Workplace*, 18 *J.L. BUS. & ETH.* 131 (2012).



VIII. RECORDATORIO

Recuerda que esto es una competencia de debate, no un “moot court” o competencia de litigio. Los jueces no adjudicarán la controversia según aplicada a los hechos, sino que determinarán quién presenta mejor y de manera más convincente sus argumentos a favor de la postura asignada. ¡Anímate, participa y aspira a ser uno de los representantes de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico en la prestigiosa competencia de Debate Miguel Velázquez Rivera 2012!

¡Mucho Éxito a Todos!

