

USO DE LAS REDES SOCIALES: ¿JUSTA CAUSA PARA DESPIDO?

RINA G. DÍAZ NOTA*

“As employers gain access to increasingly sophisticated technology, new legal issues seem destined to suffuse the workplace.”

Vega Rodríguez v. Puerto Rico Telephone Co., 110 F.3d 174 (1st. Cir. 1997).

“The Internet is the first thing that humanity has built that humanity does not understand, the largest experiment in anarchy that we have ever had.”

Eric Schmidt – Presidente de Google

I. Introducción.....	278
II. Redes Sociales: su uso y alcance	279
III. La relación obrero-patronal y las redes sociales.....	281
IV. Memorando OM 11-74 – Junta Nacional de Relaciones del Trabajo .	282
A. Actividades protegidas y concertadas.....	283
1. Casos no considerados como actividad protegida o concertada	284
2. Casos considerados como actividad protegida o concertada.....	286
B. Normas empresariales.....	287
V. Alcance de las recomendaciones del Memorando en Puerto Rico.....	288
VI. Un vistazo a la Ley 80.....	289
VII. Otros: Consideraciones constitucionales	290
VIII. Conclusión	293

I. INTRODUCCIÓN

Son las seis de la mañana y Mónica¹ actualiza nuevamente su cuenta de *Facebook*. En su comentario más reciente avisa a sus contactos que se encuentra de camino al “infierno”, refiriéndose a su lugar de trabajo. En respuesta, recibe muestras de solidaridad de algunos compañeros de trabajo y de uno que otro conocido y familiar. Todos sus contactos saben, o pueden conocer a través de su perfil, el nombre de la empresa descrita esa mañana como el “infierno”. Como en ocasiones anteriores, los comentarios despectivos publicados por Mónica son parte de la agenda de asuntos discutidos por la gerencia. Argumentos como: “Mónica está afectando nuestra reputación”, “es una empleada desleal” y “ya hemos hablado con ella” se ponderan. Días más tarde, Mónica es despedida y, posteriormente, radica una demanda por despido injustificado. ¿Existe justa causa para este despido?

* Candidata a Juris Doctor, Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, 2012.

¹ “Mónica” es el nombre asignado a un personaje para propósitos ilustrativos.

Esta y otras preguntas son las que se plantean en este escrito. ¿Cuál es la norma en Puerto Rico para atender este caso? ¿Se trata de mirar únicamente la Ley 80 de 1976 (En adelante, “Ley 80”)?² ¿Qué consideraciones debe evaluar el patrono para crear normas sobre el uso de cuentas personales en redes sociales?

El propósito de este trabajo es realizar un análisis que sirva para establecer una guía o lista de cotejo al momento de evaluar un escenario de esta naturaleza que pudiera conllevar una acción de despido en Puerto Rico. Particularmente, se atenderá el escenario donde la red social ha sido utilizada por el empleado en su carácter personal, fuera del lugar de trabajo y/o en su tiempo libre.

Este análisis iniciará con la presentación de estadísticas del uso de las redes sociales y su impacto en la relación obrero–patronal, seguido de un examen del memorando más reciente publicado por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y su postura en los casos relacionados con despidos por el uso de redes sociales.³ A su vez, se examinará su posible aplicación en nuestro ordenamiento dentro de los parámetros que impone la Ley 80,⁴ así como consideraciones de índole constitucional que apuntan a las figuras del patrono, empleado y sus respectivos derechos.

II. REDES SOCIALES: SU USO Y ALCANCE

Escenarios como el ejemplo anterior surgen, en parte, como consecuencia del fenómeno del uso de las redes sociales como extensión de nuestra interacción social. Las redes sociales han llegado para quedarse y su evolución las ha convertido en más que una moda.⁵ Ahora, la inclusión de amistades, conocidos, familiares o, sencillamente, personas con las que se comparte algún tipo de interés, han transformado las relaciones interpersonales de muchos, impactando las dinámicas sociales en el mundo.

En Puerto Rico y a nivel mundial, la red social más popular es *Facebook*,⁶ con una participación de un 83.4% del total de usuarios de

² Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. 29 LPRA §§ 185a–185m (2009).

³ NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, MEMORANDUM OM 11-74 (September 2011).

⁴ 29 LPRA §§ 185a–185m.

⁵ Para conocer la historia y el desarrollo de las redes sociales, véase Danah M. Boyd & Nicole B. Ellison, *Social Network Sites: Definition, History and Scholarship*, 13 J. COMPUTER-MEDIATED COMM., no. 1 (2007), disponible en <http://jcmc.indiana.edu/vol13/issue1/boyd.ellison.html> (consultado el 14 de noviembre de 2011). En este artículo, las autoras explican cómo, a partir del año 1997, comenzaron a desarrollarse las redes sociales y brindan una buena explicación de su funcionamiento.

⁶ *The State of the Internet Now!*, STATE OF THE INTERNET NOW (Nov. 21, 2011), <http://www.onlineschools.org/state-of-the-internet/soti.html>; *Top 15 Most Popular Social Networking Sites: March 2012*, eBizMBA RANK - THE eBUSINESS KNOWLEDGE BASE SURVEY (Nov. 21, 2011), <http://www.ebizmba.com/articles/social-networking-websites>.

Internet.⁷ A pesar de que han surgido controversias en relación a los controles de privacidad,⁸ *Facebook* se ha mantenido en una tendencia de crecimiento constante. A principios del año 2011 contaba con cerca de 500 millones de usuarios. En comparación, a finales de marzo de 2012, el mismo contaba con más de 901 millones de usuarios activos.⁹ De éstos, más del 50% acceden a su cuenta a diario y, en promedio, cada uno tiene cerca de 130 *amigos*. Además de *Facebook*, los usuarios de Internet, ya sea desde sus celulares, computadoras portátiles o tabletas, utilizan distintos recursos o portales que permiten una experiencia interactiva.

Las páginas conocidas como *blogs* permiten que cualquier persona publique su opinión en relación a cualquier tema. Son también un modo accesible de satisfacer la necesidad de muchos de sentirse escuchados y se consideran análogos a un diario virtual donde el autor registra sus reflexiones y preocupaciones.¹⁰ Se estima que existen cerca de 152 mil millones de *blogs*.¹¹ Su accesibilidad pudiera presentar una desventaja en comparación con el recurso literario tradicional, que pasa por un gran escrutinio para cuidar que la publicación no traspase barreras legales, por ser escritos bajo la emoción y sin la debida reflexión sobre las posibles consecuencias.¹²

Las posibilidades no se limitan al medio escrito, pues se extienden a momentos grabados en fotografías y en videos. Páginas como *YouTube* permiten que los usuarios publiquen y compartan con el mundo videos creativos, educativos o simplemente de eventos que presenciaron. Se estima que treinta y cinco (35) horas de video son publicados en *YouTube* a cada minuto.¹³

El alcance de todos estos medios mencionados y muchos otros trasciende la utilidad de mero entretenimiento. Si bien permiten y facilitan la interacción, representan un arma poderosa para impactar opiniones y auspiciar movimientos constructivos y destructivos. El movimiento exitoso

⁷ *Estudios de comportamiento sobre el uso de medios digitales y móviles*, ESTUDIOS TÉCNICOS (14 de noviembre de 2011), http://www.estudios tecnicos.com/news.php?news=Estudio_de_comportamiento_sobre_el_uso_de_medios_digitales_y_m%C3%B3viles_&news_id=90&start=4&category_id=0&parent_id=0&arcyear=Y&arcmonth=M&.

⁸ Julia Angwin, Shayndi Raice & Spencer E. Ante, *Facebook Retreats on Privacy - Social Network Nears Settlement on Charges it Mised Users About Their Data*, THE WALL STREET JOURNAL, Nov. 11, 2011, <http://online.wsj.com/article/SB10001424052970204224604577030383745515166.html>.

⁹ *Facebook's latest news, announcements and media resources - Fact Sheet - Facebook*, FACEBOOK (May 25, 2012), <http://newsroom.fb.com/content/default.aspx?NewsAreaId=22>.

¹⁰ Bijal J. Patel, *Myspace or Yours: The Abridgement of the blogosphere at the hands of at-will-employment*, 44 HOUS. L. REV. 777, 782 (2007).

¹¹ *The State of the Internet Now!*, *supra* nota 6.

¹² Paul S. Gutman, *Say What? Blogging and Employment Law in Conflict*, 27 COLUM. J.L. & ARTS 145, 153 (2003).

¹³ *The State of the Internet Now!*, *supra* nota 6.

del pueblo de Egipto ante la dictadura de Hosni Mubarak es tan solo una muestra histórica del poder y del alcance de las redes sociales. En varios medios de comunicación se reseñó cómo las redes sociales fueron una herramienta clave que permitió a los egipcios lograr un consenso en torno a sus manifestaciones y que facilitó la coordinación de su lucha.¹⁴

III. LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL Y LAS REDES SOCIALES

El uso de las redes sociales también ha modificado el modo en que se perfecciona la relación contractual obrero-patronal desde el proceso de reclutamiento, durante la relación de empleo, como lo es en términos de su productividad, y en la etapa del desenlace por un despido. Cada una de estas etapas pudiera ser evaluada detenidamente, en especial el periodo de reclutamiento y el modo y tipo de información sobre los candidatos a la cual los patronos están accediendo a través de las redes sociales. El campo que nos ocupa en este escrito es la etapa del despido.

Si bien el uso de las redes puede ser constructivo, es cierto que hay quienes las utilizan para ocasionar daño en distintos modos.¹⁵ No necesitamos un gran esfuerzo para imaginar el alcance y consecuencias que pueden tener un escrito o un video en la reputación de una persona o empresa. Celebrities, políticos, ejecutivos y compañías han tenido que responder al público e, inclusive, desaparecer de los medios o renunciar a sus cargos luego de haber protagonizado un escándalo originado en las redes sociales. Es precisamente este potencial de agravio a la imagen de las empresas la justificación primordial que presentan los patronos para tomar medidas disciplinarias contra empleados que publican comentarios despectivos en relación a sus empleos.¹⁶

Es una noción popular en extinción la cual postula lo siguiente: lo que uno haga en su carácter personal y posteriormente *postée* en una red social de ninguna manera afectará su empleo. Recientemente hemos visto los titulares en medios noticiosos sobre despidos de empleados por comentarios publicados en una red social.¹⁷ Por la misma razón, como la interacción social

¹⁴ Catharine Smith, *Egypt's Facebook Revolution: Wael Ghonim Thanks The Social Network*, THE HUFFINGTON POST, Feb. 11, 2011, http://www.huffingtonpost.com/2011/02/11/egypt-facebook-revolution-wael-ghonim_n_822078.html.

¹⁵ JAY E. GRENIG & JEFFREY S. KINSLER, DISCOVERY OF ELECTRONICALLY STORED INFORMATION, HANDBOOK OF FEDERAL CIVIL DISCOVERY AND DISCLOSURE, § 14:18 (2nd ed.).

¹⁶ Patel, *supra* nota 10, a la pág. 782. El autor hace referencia en la nota 28 al artículo *MyEmployerSucks.com: Why You Need a Blogging Policy*, VA. EMP. L. LETTER, July 2005, a la pág. 4, donde se discute y se alerta cómo comentarios publicados en *blogs* por empleados molestos pueden ser desastrosos para las empresas debido al gran alcance de la audiencia en el Internet de manera instantánea.

¹⁷ Se dice que el caso de Heather Armstrong fue uno de los primeros casos notorios sobre el despido por el uso de redes sociales de una empleada que fue despedida luego de publicar

es una que permite accesibilidad global, en ocasiones surge confusión del modo en que se deben atacar y resolver estos casos; además, se tiene que ver el alcance de ciertos derechos en relación con la jurisdicción en donde se encuentran los protagonistas de los mismos. Un empleado puede ver una noticia en una red social sobre un obrero que ha hecho exactamente lo mismo en otro país y ha salido airoso, pero ese no es necesariamente su escenario por la distinción en la aplicación de las normas de acuerdo al foro. Además, la duda también permea en la gerencia de las empresas, la cual tampoco tiene una respuesta simple y clara para manejar efectivamente posibles ataques a su imagen y reputación por parte de su personal, y por lo tanto pierde de perspectiva las actividades que pudieran ser consideradas como protegidas.

Consecuentemente, en distintas jurisdicciones y foros, las cortes han fallado a favor y en contra del empleado, al amparo de distintas normas y el contexto de cada situación.¹⁸ Ante esta realidad, los patronos deben detenerse a ponderar con cautela el verdadero impacto que tuvo o tiene el comentario. En fin, según comenta Nancy Cleeland, portavoz de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, esto es un “territorio nuevo”.¹⁹ Es por ello que este tipo de escenario presenta un reto para patronos, empleados y abogados.²⁰ A pesar de que el uso de las redes es cotidiano, su norma y la respuesta ante posibles escenarios aún no lo es.

IV. MEMORANDO OM 11-74 – JUNTA NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

El pasado 18 de agosto de 2011, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (en adelante, “la Junta”) emitió el Memorando OM 11-74 (en adelante, el “Memorando del 2011”), en el cual resume su postura ante las reclamaciones recientes relacionadas a acciones disciplinarias y despidos por uso de las redes sociales.²¹ Aunque el resultado de estos casos no es norma vinculante, el Memorando del 2011 es una buena herramienta que los patronos pueden utilizar para asegurarse de que sus actuaciones y normas se

las frustraciones generadas por su empleo y empresa en su *blog*, www.dooce.com. Desde entonces, el término *dooce* es utilizado en inglés para referirse al hecho de ser despedido por comentarios publicados en *blogs*. Véase Sprague, *Fired for Blogging*, 9 U. PA. J. LAB. & EMP. L. 355 (2007).

¹⁸ Kashmir Hill, *When You Can and Can't Fire Employees for Social Media Misbehavior*, FORBES, Aug. 25, 2011, <http://www.forbes.com/sites/kashmirhill/2011/08/25/when-you-can-and-cant-fire-employees-for-social-media-misbehavior/>.

¹⁹ Dave Jamieson, *Facebook Firings: Feds, Managers Navigate “New Territory” in Employment*, THE HUFFINGTON POST, Aug. 2, 2011, http://www.huffingtonpost.com/2011/08/02/facebook-firings-new-territory_n_915520.html.

²⁰ Steven C. Bennett, *Civil Discovery of Social Networking Information*, 39 SW. L. REV. 413, 415 (2010).

²¹ NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, *supra* nota 3.

aparten de prácticas ilícitas.²² Además de servir como guía, es importante que los patronos se mantengan actualizados en cuanto al desarrollo de estos casos. La postura de la Junta se aparta del Memorando publicado en el año 2009²³ en cuanto a las normas empresariales consideradas como ilícitas, de manera que aquellos patronos que formularon sus normas a la luz de las recomendaciones anteriores, deberían revisar el contenido y hacer los ajustes correspondientes. Veamos los asuntos atendidos en el documento.

A. Actividades protegidas y concertadas

La mayoría de los casos que discute el Memorando atiende reclamaciones al amparo de la sección 157 y 158 de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo,²⁴ y fácilmente pudiéramos agruparlos en aquellos casos en que se discute la definición de una actividad protegida y concertada y en las consideraciones que hace la Junta en relación a la validez y alcance de las normas empresariales.

La sección 157 de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo concede unos derechos a los trabajadores, como el derecho a participar en actividades protegidas y concertadas.²⁵ Este tipo de actividades consiste en aquellas en que participa un grupo de trabajadores que procuran modificar el sueldo o las condiciones de trabajo. En varias ocasiones, la Junta ha ido explicando y definiendo el alcance de este concepto. Muestra de esto es precisamente el Memorando OM 11-74. La sección 158(a)(1) de dicha Ley prohíbe a los patronos “interferir con, refrenar, o coaccionar a los empleados en el ejercicio de los derechos relacionados a organizar, formar, hacerse miembro de o ayudar a una organización obrera con el fin de negociaciones colectivas, o participar en actividades concertadas, o abstenerse de cualquier actividad parecida”.²⁶

La Junta hace referencia a los factores enumerados en el caso de *Meyers* o mejor conocido como la *prueba Meyers*, cuando evalúa si una

²² National Labor Relations Act, 29 U.S.C. § 151-169 (2006).

²³ NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, MEMORANDUM 18-CA-19081 (Dec. 2009).

²⁴ 29 U.S.C. §§ 157–158(a). Derechos de los empleados: “a organizarse, a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, a negociar colectivamente a través de representantes seleccionados por ellos mismos, y a dedicarse a otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua...”. Del mismo modo, la sección 158 define las prácticas ilícitas del patrono y de las organizaciones sindicales. En la sección 158(a) define como práctica ilícita del patrono el “intervenir en, restringir, o coaccionar a sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados en la sección 157”, esto es, entre otras, la participación de actividades protegidas y concertadas. (Traducción suplida).

²⁵ *Id.*

²⁶ *Id.*

actividad se considera como protegida o concertada.²⁷ A tales efectos, más allá de revisar que la actividad procure modificar el sueldo o las condiciones de trabajo, considera también si la misma se llevó a cabo en o con la autoridad de otros empleados, y no únicamente en representación del empleado que la ejerció. También considera aquellas circunstancias en las que empleados, de manera individual, persiguen iniciar o inducir a otros a hacerlo o buscan prepararse para una acción grupal; de la misma manera, si el empleado, de modo individual y como excepción a la norma que protege actividades concertadas, presenta un reclamo del grupo a la gerencia.²⁸

No obstante, no toda actividad o conducta se considera protegida. En su evaluación, la Junta utiliza los criterios esbozados en el caso de *Atlantic Steel*.²⁹ Para ello va a tomar en consideración y hará un balance entre la naturaleza del comentario, el lugar donde hizo, el contexto en que se realizó y si estaba relacionado o si fue provocado por una práctica injusta del patrono.

1. Casos no considerados como actividad protegida o concertada

La Junta no extendió la protección a la conducta de un empleado que fue despedido luego de publicar en su perfil de *Facebook* una queja, en su carácter individual, sobre una de las normas de su empleo, cuando ésta no surge ni busca inducir a una actividad concertada.³⁰ Este fue el caso de un *bartender* que publicó comentarios en su perfil relacionados a la política de propinas del restaurante en el que trabajaba en una conversación con uno de sus contactos, que en este caso era un familiar y no un compañero de trabajo.³¹

El contenido del comentario hacía referencia a la frustración que sentía por no haber recibido un aumento en un periodo de cinco (5) años y que, a pesar de que él hacía el trabajo de los meseros, no podía recibir propinas debido a las estipulaciones de las normas. En específico y a la luz de los factores mencionados, la Junta concluyó que, a pesar de que el comentario publicado en la red social estaba relacionado a una norma empresarial que impactaba su sueldo y condiciones de trabajo, no había evidencia de que se perseguía una actividad concertada. Los participantes del comentario no

²⁷ *Meyers Industries (Meyers I)*, 268 NLRB 493 (1984); *Meyers Industries (Meyers II)*, 281 NLRB 882 (1986). Ambos casos son citados en el MEMORANDO OM 11-74, *supra* nota 3, a la pág. 4.

²⁸ Véase Nancy J. King, *Labor Law for Managers of Non-Union Employees in Traditional and Cyber Workplaces*, 40 AM. BUS. L.J. 827, 833 (2003) (discusión de las justificaciones por las quejas individuales no tienen la misma protección que una actividad concertada).

²⁹ *Atlantic Steel Co.*, 245 NLRB 814, 816-817 (1979) (citado en NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, *supra* nota 3, a la pág. 5).

³⁰ NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, *supra* nota 3, a la pág. 14.

³¹ Véase *JT's Porch Saloon & Eatery, Ltd.*, Case No. 13-CA-46689, 2011 NLRB GCM LEXIS 24 (July 7, 2011).

eran compañeros de trabajo, ya que eran personas ajenas al patrono, y en ningún momento el empleado compartió su queja con la gerencia. Esto nos pudiera llevar a concluir que, de haber participado algún compañero de trabajo o de haberse realizado un acercamiento al patrono, es posible que la decisión hubiesen sido distinta. Sin embargo, en este caso, el *bartender* también utilizó un lenguaje peyorativo para referirse a los clientes del restaurante. El empleado comentó que deseaba que éstos “se asfixiaran con el trago mientras conducían ebrios”, razón primordial que utilizó el patrono para despedirlo.

Otro escenario que no fue considerado como una actividad protegida o concertada fue el caso de un empleado que escribió en el perfil de un Senador de su respectivo estado para expresarse en desacuerdo con el manejo de los servicios de emergencias a nivel estatal; entre ellos, el modo en que operaba su patrono, ya que entendía que éste no estaba colaborando para mejorar la situación del estado.³² En su comentario, incluyó detalles de la operación de respuesta a llamadas de emergencia, la cantidad limitada de camiones disponibles y un evento en que uno de sus compañeros no tenía el conocimiento para brindar resucitación adecuadamente.

En ningún momento se demostró que el empleado presentó estas preocupaciones al patrono o que las discutió con otros compañeros de trabajo. La justificación de su despido fue hacer comentarios despectivos de la empresa y por revelar información confidencial sobre una llamada de servicio; por lo tanto, sus comentarios constituían una violación a las normas de conducta de la compañía. La Junta concluyó que, bajo la *prueba Meyers*, su comentario no podía considerarse como una actividad protegida o concertada ya que no había discutido sus preocupaciones con ningún compañero de trabajo, tampoco las había informado a la gerencia y, además, admitió que no esperaba una acción en específico por parte del Senador, pues su intención era dar publicidad a la situación.

En otro caso, el patrono, una tienda de ventas al detal, disciplinó a un empleado que describió su ambiente de trabajo como una tiranía y además, alertó la posible renuncia de varios compañeros si la situación no cambiaba.³³ En este caso, algunos compañeros de trabajo sí participaron en la conversación, pero no se demostró que perseguían iniciar algún tipo de acción grupal; al contrario, los comentarios se limitaban a brindarle apoyo moral. En respuesta a sus compañeros, el empleado utilizó lenguaje soez y muy despectivo para describir a la asistente de gerente con la que había tenido una discusión por haberse extraviado unos materiales. La Junta, aplicando la *prueba de Meyers*, nuevamente concluyó que el acto de refunfunar individualmente las frustraciones por las actuaciones de un

³² Véase Rural Metro, Case No. 25-CA-31802, 2011 NLRB GCM LEXIS 30 (June 29, 2011).

³³ Véase Wal-Mart, Case No. 17-CA-25030, 2011 NLRB GCM LEXIS 34 (July 19, 2011).

gerente, cuando sus actos no son prácticas ilícitas, no es una actividad protegida o concertada.

2. Casos considerados como actividad protegida o concertada

En uno de los casos, la Junta determinó que un patrono, un establecimiento de venta de vehículos lujosos, incurrió en una violación a la sección 158(a)(1)³⁴ al despedir a unos empleados que publicaron unos comentarios y fotografías en *Facebook* en los que criticaban y se mofaban de un evento de la empresa.³⁵

De acuerdo con los hechos de este caso, una persona que conducía un vehículo de otro de los negocios del patrono se estrelló contra el establecimiento. Mientras se encontraban en horas laborables, uno de los empleados, junto a sus compañeros, se acercó a observar lo ocurrido y tomó unas fotografías. Días siguientes, el patrono auspició un evento para la introducción de uno de sus nuevos modelos lujosos. En reuniones previas al evento, uno de los gerentes comunicó a los vendedores que, como parte del evento, servirían a los clientes embutidos, galletas, otras meriendas y agua. Uno de los empleados le comunicó al gerente su preocupación en cuanto a la opción de la bebida y la comida. También, luego de la reunión, algunos compañeros discutieron su frustración y desilusión, ya que entendían que enviaba un mensaje equivocado a sus clientes y que ello impactaría sus comisiones.

Durante la actividad, los empleados sacaron fotografías posando con la comida y las bebidas frente a los letreros de la actividad, las cuales fueron publicadas en *Facebook* días más tarde por uno de los empleados. Las imágenes fueron acompañadas con comentarios que se referían *al gran esfuerzo que hizo el patrono* en el evento importante, al servir este tipo de refrigerios. También incluyó las fotografías del carro que se había accidentado la semana anterior.

Uno de los *amigos* que comentó en las fotografías en *Facebook* era compañero de trabajo de estos y le comentó al patrono respecto al incidente. El patrono revisó el perfil del empleado y le solicitó remover las imágenes, lo cual éste hizo de inmediato. Días después se reunieron para discutir el asunto de las fotos y le expresaron que sus actuaciones habían sido una vergüenza para la empresa, sus fundadores y presidente, y se le indicó que quedaba suspendido. Posteriormente, fue despedido y, meses más tarde, el patrono le indicó que lo había despedido por publicar las fotos del accidente, por el cual entendía que se estaba burlando de un accidente serio.

³⁴ 29 U.S.C. § 158 (a)(1).

³⁵ Véase *Karl Knauz Motors, Inc. d/b/a Knauz BMW v. Robert Becker*, Case No. 13-CA-46452 (July 21, 2011).

La Junta concluyó dos cosas: 1) la conducta ciertamente fue despectiva; y 2) no fue en respuesta a una práctica ilícita. A pesar de esto, la conducta exhibida no fue lesiva al punto de perder la consideración de una actividad protegida y concertada por el hecho de que la preocupación de la calidad del evento respondía al impacto que ello tendría en sus comisiones. Además y cónsono con lo anterior, los empleados habían llevado el planteamiento a la atención de la gerencia previo al evento. La Junta, por su parte, decidió aplicar el estándar de *Jefferson*, el cual se utiliza cuando un empleado ha manifestado frente a terceros comentarios despectivos de su patrono o de sus productos.³⁶ Bajo este estándar, el planteamiento es si el comentario guarda relación con alguna disputa laboral subyacente, y si no se trata de un acto desleal, temerario o de un comentario maliciosamente falso que perdiera la protección. Al aplicar el estándar, la Junta determinó que en este caso el comentario no fue desleal ni en menosprecio a la calidad del producto del patrono, y encontró irrelevante el hecho de que los comentarios publicados sobre las fotos no mostraban expresamente la preocupación de las comisiones, porque entendió que los comentarios eran en sí un reflejo de la frustración previamente planteada en relación a la selección de comida del patrono.

B. Normas empresariales

Distinto al Memorando anterior, en el Memorando del 2011 se discute y se aclara que una política que restrinja o prohíba que los empleados realicen *cualquier comentario* que sea despectivo a cerca de la empresa en cualquier medio, incluyendo el internet, sin la autorización previa del patrono, o que prohíba *cualquier publicación de fotografías* en las que apareciera el logo o imagen corporativa es una violación a la sección 158(a)(1),³⁷ porque se presta para prohibir que los empleados participen en una actividad concertada. De acuerdo con la postura de la Junta, y el ejemplo que mencionan a la luz de esta interpretación, el lenguaje de una norma de esta naturaleza prohibiría que un empleado publicara una foto de un piquete que incluya el logo de la empresa o que un empleado tome y publique fotos de una manifestación en la que está vistiendo alguna camisa que lo identifique como empleado de la empresa cuando dicha manifestación o protesta es en relación a las condiciones de empleo.

En el mismo caso, la Junta también atiende y evalúa el lenguaje de la norma que prohíbe que se emitan comentarios despectivos sobre la empresa, sus supervisores, compañeros de trabajo o sus competidores. En este particular, la norma establecía que los estándares de conducta de la empresa

³⁶ NLRB v. Electrical Workers Local 1229, 346 U.S. 464 (1963) (citado en NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, MEMORANDO OM 11-74, *supra* nota 3, a la pág. 9).

³⁷ 29 U.S.C. § 158(a)(1) (2006).

prohibían *todo tipo de lenguaje o acción* que fuera *inapropiada o generalmente ofensiva* y cualquier comportamiento rudo o descortés hacia los clientes y/o compañeros de trabajo. La Junta concluyó que estos términos eran muy abarcadores y que, al no definir adecuadamente la conducta *inapropiada* o incluir una aclaración que indicara que con ello no estaban restringiendo el ejercicio de sus derechos conforme a la sección 157, era una práctica ilícita.

V. ALCANCE DE LAS RECOMENDACIONES DEL MEMORANDO EN PUERTO RICO

Como parte de sus funciones, la Junta realiza investigaciones y otorga remedio en casos de querellas por prácticas ilícitas de patronos y sindicatos privados. A pesar de que su alcance es reconocido mayormente en aquellas empresas en las que existen sindicatos, en ocasiones la Junta ha invocado la Ley de Relaciones del Trabajo para así atender casos de empresas sin sindicatos en situaciones donde se han disciplinado empleados por violaciones a las políticas patronales que se alegan que son prácticas ilícitas.³⁸

Es importante recalcar que en la evaluación de estos casos, distinto a como ocurre en Puerto Rico, rige la norma del empleo a voluntad o *employment-at-will*. Esta doctrina, propia de las jurisdicciones de la mayoría de los estados de los Estados Unidos, permite al patrono contratar empleados por un término indeterminado y despedirlos libremente, aunque ciertamente se han reconocido excepciones de índole estatutaria, como lo son las protecciones anti-discriminatorias,³⁹ las actividades protegidas y concertadas,⁴⁰ aquellas reconocidas jurisprudencialmente en las que el empleado actúa en beneficio del interés público; como por ejemplo, cuando un empleado se niega a participar en una actividad ilegal o cuando es despedido por actuar en el ejercicio de un derecho o de una obligación civil, y en aquellos casos en que un empleado ha reportado alguna infracción.⁴¹

De modo que aún en el caso de la mayoría de los estados, los patronos, además de velar por no incurrir en aquellas excepciones a la doctrina del empleo a voluntad, deben asegurarse de que tanto la razón del despido como sus políticas empresariales no interfieren con aquellas actividades reconocidas como protegidas y concertadas. Sin embargo, el caso de Puerto Rico es más complicado.

³⁸ NLRB v. Northeastern Land Servs., Ltd., 645 F.3d 475 (1st Cir. 2011).

³⁹ Civil Rights Act of 1964, Title VI, 42 U.S.C. § 2000e-2000e-15 (2006).

⁴⁰ 29 U.S.C. § 157 (2006).

⁴¹ Patel, *supra* nota 10, a la pág. 780.

VI. UN VISTAZO A LA LEY 80

Según se mencionó anteriormente, en Puerto Rico, distinto a la doctrina del empleo a voluntad, existe legislación protectora que sanciona al patrono que despide a su empleado o empleada salvo que demuestre una causa justificada.⁴² El artículo 2 de la Ley 80, define justa causa para despido como sigue:

[S]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento: (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada. (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento. (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado...⁴³

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha servido de marco para la interpretación de la Ley 80 y ha expresado que, como regla general, no favorece el despido como sanción a la primera falta, pero que dicha regla no es absoluta.⁴⁴ Así lo reiteró recientemente en *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*. Para que un empleado sea despedido como sanción a una primera falta, “ésta tiene que ser de tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado”.⁴⁵ La Ley 80 no favorece el despido como sanción a una primera falta, pero ello no “excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”.⁴⁶

⁴²Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. 29 LPRA §§ 185a-185m (2009).

⁴³ 29 LPRA § 185b (2009).

⁴⁴ *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 2011 TSPR 97. El Tribunal expresa y reitera que la ley no favorece el despido como sanción a la primera falta, pero reconoce que pudiera considerarse como una sanción justificada si no hacerlo pudiera poner en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio y, por tanto, constituiría una imprudencia esperar que ocurra nuevamente para despedirlo. Este caso se apoya en casos anteriores: *Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc.*, 161 DPR 681 (2004); *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada*, 137 DPR 643 (1994) y *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

⁴⁵ *Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc.*, 161 DPR 681(2004).

⁴⁶ *Feliciano Martes*, 2011 TSPR 97.

Otro factor importante para que exista justa causa es la existencia de la norma o reglamento empresarial y que éstos se le hayan entregado al empleado. No podemos olvidar que las normas empresariales forman parte sustantiva del contrato de empleo entre el patrono y el empleado y que el patrono está sujeto a cumplirlas. No se trata de unas exigencias atribuibles únicamente al empleado de un modo arbitrario. En *Santiago v. Kodak Caribbean*, el Tribunal así lo expresó:

[E]l manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de trabajo. . . . Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario, y por lo tanto injustificado. De otra parte, los beneficios y privilegios allí establecidos constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos también resultaría en un despido injustificado.⁴⁷

Por otra parte, se ha reconocido que no todo posible acto o conducta puede incluirse de modo específico en un manual. En *Secretario Del Trabajo v. G.P. Industries Inc.*,⁴⁸ el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió, al evaluar un despido por conducta adulterina que no era parte de la conducta prohibida en el manual, que “un patrono tiene derecho a despedir un empleado cuya conducta amenaza la paz y la seguridad en el trabajo, incluso si dicho comportamiento no está específicamente prohibido por las reglas de disciplina del patrono”.⁴⁹ En estos casos, al igual que en aquellos en donde el despido sea la sanción a una primera ofensa, el criterio rector es el impacto al buen y normal funcionamiento de la empresa.

Como hemos visto en el caso de Puerto Rico, los patronos, más allá de velar y asegurarse de que no están incurriendo en una práctica ilícita, al interferir con una actividad que pudiera considerarse como protegida o concertada, según ilustra el Memorando del 2011, el cual fue creado por la Junta, tienen que también plantearse el requisito de la justa causa.

VII. OTRAS: CONSIDERACIONES CONSTITUCIONALES

A continuación se mencionarán brevemente consideraciones constitucionales muy relevantes a este escrito. Hay quienes plantean que en Puerto Rico, a la luz del alcance más extenso de nuestra Constitución, la

⁴⁷ *Santiago v. Kodak Caribbean*, 129 DPR 763, 775-76 (1992).

⁴⁸ *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001).

⁴⁹ *International Shipping Agency v. Unión de Empleados de Muelles de PR*, Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos A-11-05, 12 de julio de 2011 (Fuentes Félix, F.).

intervención que pueden tener los patronos en la participación de sus empleados en las redes sociales o el uso de la información publicada en éstas es un asunto de índole constitucional, más allá del aspecto laboral que conlleva un despido. Como norma general, para levantar un asunto de índole constitucional se requiere una acción estatal. No obstante, nuestro ordenamiento ha reconocido que el derecho a la intimidad se puede invocar ante patronos privados,⁵⁰ pero no así el derecho a la libertad de expresión.

En aquellas instancias en que se puede invocar la garantía constitucional del derecho a la intimidad frente a un patrono, el empleado tiene que demostrar que las actuaciones del patrono “fueron intencionales, arbitrarias, caprichosas e irrazonables y que fueron originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo”.⁵¹

El argumento que muchos expresaron es que tienen una percepción de que, en su tiempo libre y en la intimidad de su hogar o donde sea que hacen uso de las redes sociales fuera de horas laborables y en equipos que no son provistos por el patrono, cada cual es libre de decir lo que quiera.⁵² El hecho de que una comunicación esté publicada en el perfil de una persona, ¿significa que se trata de una conducta privada? En un caso presentado ante la corte de apelaciones de las Fuerzas Armadas se estipuló que un perfil en el Internet es el equivalente moderno a pararse en el medio de la calle con un uniforme militar y gritar a viva voz: “Soy militar y soy racista y extremista”.⁵³ Por lo tanto, ¿cuál es la expectativa de privacidad que debe tener un empleado por los comentarios publicados en una red social?

Si bien es cierto que la red es pública, no es una avenida abierta para que el patrono intervenga con ésta. Habrá que evaluar cómo obtuvo el acceso a la información y si se trataba de un perfil público o si el usuario publicaba su información bajo la creencia de que su audiencia era limitada por haber seleccionado las opciones de privacidad, por ejemplo, una contraseña de acceso al foro. Sin embargo, hay quien piensa que no es necesario hacer esta distinción pues aquél que publica información en el *Internet* lo hace a sabiendas de que esa información pudiera caer en manos de un tercero.

En un caso de New Jersey, la corte de Distrito concluyó que el patrono violó la Ley federal de Comunicaciones Grabadas (SCA, por sus siglas en

⁵⁰ Arroyo v. Rattan Specialties, 117 DPR 35 (1986).

⁵¹ Segarra Hernández v. Royal Bank de Puerto Rico, 145 DPR 179 (1998).

⁵² Hago una distinción cuando el equipo es provisto por el patrono, o se hace uso en los predios o en horas laborables. Para una discusión del derecho propietario del patrono a la administración de su negocio y de la expectativa de privacidad del empleado, véase Vega Rodríguez v. Puerto Rico Telephone Company, 110 F.3d 174 (1997) (se justifica el uso de vigilancia con cámaras de seguridad, por el interés apremiante de la seguridad).

⁵³ U.S. v Wilcox, 66 M.J. 442 (C.A.A.F. 2008), citado en AELE Law Enforcement Legal Ctr, *Online Networking, Texting and Blogging by Peace Officers Part One – Impeachment, Policy & First Amendment Issues*, 2010 (4) AELE MONTHLY JOURNAL 201, 202 (April 2010).

inglés)⁵⁴ a la vez que violaba la Ley estatal de Comunicaciones Grabadas,⁵⁵ la cual prohibía acceder a información grabada electrónicamente de manera intencional sin autorización o excediendo esa autorización, de haberla.⁵⁶ En este caso, el patrono despidió a unos empleados luego de tener acceso a unas discusiones grupales realizadas en un foro que requería una contraseña. Los empleados utilizaban este foro para discutir asuntos relacionados al trabajo, pero también compartían comentarios de índole sexual en relación a los clientes del restaurante y a la gerencia, sobre el uso de sustancias controladas e información confidencial del patrono. Inicialmente, el patrono tuvo acceso al foro por medio de un empleado que, a iniciativa suya, le mostró a su supervisor el contenido de las conversaciones. No obstante, más adelante, otro de los supervisores le solicitó la contraseña del foro al empleado, quien testificó que compartió la información por temor a que el patrono tomara represalias en su contra. La corte impuso responsabilidad al patrono y le ordenó el pago de penalidades por las violaciones al estatuto de New Jersey y a la SCA.

En cuanto a una posible invocación al derecho a la libertad de expresión, habrá que esperar a que, en su día, el Tribunal Supremo lo evalúe. Por el momento, es sabido que no es una garantía que puede invocarse en relaciones obrero-patronales privadas, pero hay quien piensa que las publicaciones en las redes sociales sirven como una gran aportación y que, por ser de alto interés público, merecen ser protegidas frente a cualquier tipo de represalia por parte de un patrono.⁵⁷

En un artículo que propone la ampliación de las excepciones de la doctrina del empleo a voluntad,⁵⁸ Patel considera que publicar un *blog* es un ejercicio de libertad de expresión al amparo de la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos.⁵⁹ Si bien atiende que el derecho constitucional se puede invocar frente a una acción estatal y que no estaría disponible a los empleados del sector privado, Patel argumenta que la actividad debería estar protegida en beneficio del mejor interés público de

⁵⁴ El “Stored Communications Act (SCA)” fue promulgada en el año 1986 como parte de la Ley de Privacidad de Comunicaciones Electrónicas, 18 U.S.C. § 2701(a)(1) que se extiende a la aplicación de la intervención del patrono, si accede de modo ilegal al perfil de un usuario. La SCA define como una ofensa el acceder de modo intencional, y sin autorización, algún recurso que contenga información electrónica grabada). Además, véase *Konop v. Hawaiian Airlines, Inc.*, 302 F.3d 868, 879 (9th Cir. 2002). En este caso se discute la aplicación de la SCA cuando un patrono accede al *blog* personal de uno de sus empleados.

⁵⁵ N.J. Stat. § 2A:156A-27 (2012).

⁵⁶ *Pietrylo v. Hillstone Rest. Group*, 2009 WL 3128420 (D.N.J. 2009).

⁵⁷ Patel, *supra* nota 10, a la pág. 779.

⁵⁸ Patel, *supra* nota 10, a la pág. 805.

⁵⁹ “El Congreso no hará ley alguna con respecto a la adopción de una religión o prohibiendo el libre ejercicio de dichas actividades; o que coarte la libertad de expresión o de la prensa, o el derecho del pueblo para reunirse pacíficamente, y para solicitar al gobierno la reparación de agravios”, U.S. CONST. amend. I.

promover este nuevo recurso de comunicación.⁶⁰ Otro argumento es que las empresas, al estar en una mejor posición económica que los individuos, pueden financiar campañas para rehabilitar su imagen, además de que pueden, como cualquier persona, comentar en las páginas y responder a comentarios que laceren su reputación.⁶¹

VIII. CONCLUSIÓN

Atendiendo la pregunta del caso ficticio de Mónica, no conocemos todos los elementos que indujeron a la empleada a publicar reiteradamente comentarios despectivos sobre su empresa ni cómo el patrono tuvo acceso a los mismos, entre otros. Sin embargo, a la luz de las consideraciones mencionadas, nuestra recomendación es realizar un análisis concienzudo de la totalidad de las circunstancias en cada caso evaluando, además de lo enmarcado en la Ley 80 y su jurisprudencia interpretativa, los siguientes aspectos:

1. Norma empresarial
 - a. ¿Existe una norma empresarial razonable que prohibiera este tipo de conducta?
 - b. De existir una norma, ¿se entregó copia escrita al empleado?
 - c. ¿Se ha revisado el lenguaje de la norma para asegurar que no se interprete como una práctica ilícita o se ha incluido alguna aclaración de que no se restringe el ejercicio de los derechos de los trabajadores?
 - d. En ausencia de una norma que atienda la conducta específica del empleado, ¿es la ofensa de tal gravedad que tiene un impacto en el buen funcionamiento y seguridad de la empresa y sus empleados?
2. Naturaleza de la publicación o comentario
 - a. ¿Se trata de una actividad protegida o concertada o por lo menos, perseguía serlo? En lo relevante, se debe aplicar los escrutinios de *Meyers*, *Atlantic Steel* y *Jefferson*, según el caso.
 - i. ¿Tenía el patrono conocimiento de las preocupaciones del empleado en cuanto a las condiciones de trabajo?
 - ii. ¿Participaron en la comunicación compañeros de trabajo con miras a iniciar una actividad protegida o concertada o por lo menos perseguía ese fin?
 - iii. ¿Surge esta acción en respuesta a una práctica ilícita del patrono?
 - b. ¿Se trata de la primera ofensa?

⁶⁰ Patel, *supra* nota 10, a la pág. 805.

⁶¹ Lyrisa Barnett Lidsky, *Silencing John Doe: Defamation & Discourse in Cyberspace*, 49 DUKE L.J. 855, 857 (2000).

- c. ¿Cuál es el impacto de esta conducta o posible consecuencia?
 - d. ¿Es una ofensa de tal gravedad e impacto al buen funcionamiento de la empresa, ya sea en la reputación o en el ambiente de trabajo?
3. Medio de acceso a la información publicada por el patrono
- a. ¿Cómo el patrono tuvo acceso a la publicación o perfil del usuario?
 - b. ¿Se trata de un perfil o foro privado del empleado?
 - c. El acceso a la información: ¿fue presentada voluntariamente por un tercero al patrono? ¿Se obtuvo de forma arbitraria, caprichosa e intencional o fue con un interés legítimo en salvaguardar el buen funcionamiento de la empresa?

Si bien coincidimos con las expresiones de Patel, en el sentido de que el Internet es un recurso de comunicación muy valioso que debería fomentarse, también somos creyentes de la importancia de la lealtad de los empleados hacia su empresa. En una parte apoyamos los derechos de los empleados a manifestarse y a protestar para luchar por los derechos adquiridos y por las condiciones de empleo, pero imponerle una carga económica a las empresas para que tengan que defender su imagen de sus propios empleados es, en cierto modo, apoyar un sabotaje. La justificación más común de los patronos a un despido, sobre todo cuando se trata de una primera ofensa, es el impacto lesivo en su reputación.⁶² No sólo se impacta el funcionamiento de una empresa, también se afecta la imagen del producto. Otros argumentos se apoyan en el riesgo de que empleados compartan secretos corporativos o asuntos confidenciales de la empresa, sobre todo cuando se trata de autores anónimos,⁶³ y que los comentarios tengan un impacto negativo en el ambiente de trabajo como consecuencia del contenido de esas expresiones.

Ciertamente, la imagen de la empresa se lacera cuando, en lugar de ser un cliente, es el mismo empleado quien la menosprecia. Dicha conducta pudiera ser censurable y suficiente justa causa para un despido si es que el patrono logra demostrar: (1) un impacto o potencial impacto al buen funcionamiento de la empresa; (2) que existía una norma lícita y razonable que prohibiera dicha conducta; (3) que la misma se entregó al empleado; (4) que el acceso a la información se obtuvo de un modo lícito; y (5) para salvaguardar la seguridad y el orden de la empresa. Pero, a pesar de ello,

⁶² Para una discusión en relación al modo en que los *blogs* pueden agravar la reputación de las empresas, véase Albert J. Solecki, Jr. & Melissa G. Rosenberg, *Employee Blogging*, 13 EMP. L. STRATEGIST, no. 7, Nov. 2005, a la pág. 1.

⁶³ Konrad Lee, *Anti-Employer Blogging: Employee Breach of the Duty of Loyalty and the Procedure for Allowing Discovery of a Blogger's Identity Before Service of Process is Effected*, 2006 DUKE L. & TECH. REV. 2.

hemos visto que en aquellos casos en que la conducta del empleado es en respuesta a una práctica ilícita del patrono, el balance se ha inclinado a favor del empleado a pesar de que la naturaleza de su comentario sea uno de gran menosprecio.

Una gran herramienta para los patronos es contar con una norma empresarial elaborada, que sea realista y razonable. Además, debe tomarse en consideración lo expresado por la Junta en cuanto a la posible vaguedad en el lenguaje, al incluir frases como *conducta inapropiada*, o que sea tan restrictivo que pudiera considerarse como una práctica ilícita en sí misma por interferir con los derechos y actividades protegidas de los empleados. A tono con lo establecido en el Memorando del 2011, sugerimos que en el caso de las normas existentes que restringen el uso de la imagen empresarial en los medios se incluya una nota que aclare que la excepción al uso de la imagen y fotografías es en el ejercicio de aquellas actividades protegidas conforme a la Ley, sin descartar la inclusión de la norma.

Aún no sabemos el potencial de evolución que las redes sociales alcanzarán y cómo ello impactará nuestro ordenamiento jurídico. Ante la ausencia de jurisprudencia que nos arroje luz en cuanto al tratamiento que dará nuestro Tribunal Supremo a estas situaciones noveles, el Memorando del 2011 nos ofrece una señal que nos sirve para tomar las medidas cautelares para hacer una recomendación legal informada o para manejar una posible reclamación de esta índole con un cliente. Como hemos visto, en Puerto Rico, para prevalecer no bastará con que la empresa demuestre que no incurrió en una práctica ilícita o en alguna de las excepciones de la doctrina del empleo a voluntad, como en la mayoría de los estados de Estados Unidos. También deberá demostrar que el despido es uno justificado a base de nuestra legislación protectora, que debe analizarse a la luz de los eventos y circunstancias específicas de cada caso.