

ACTUALIDAD

ORH

TENDENCIAS

Grabar el despido y compartirlo en TikTok: la nueva moda que llega de EE.UU.

Marisa Cruzado Collado

📅 8 abril 2024

🕒 12 min

¿Qué pasa si un empleado graba un video sobre cómo ha sido su proceso de despido, lo sube a una red social y se hace viral? Esta tendencia, que ya es moda en EE.UU., llegará sin duda pronto a Europa como ya lo hicieron la gran renuncia o el *quiet quitting*. Y no sólo se utilizan redes como TikTok o X, sino que LinkedIn también se está convirtiendo en un foro en el que compartir las malas experiencias laborales. ¿Podemos prepararnos para prevenir esta práctica?

Lo cierto es que, son principalmente los profesionales de la *Generación Z* los que por proximidad, están habituados al uso de aplicaciones y herramientas móviles. Esto está provocando que los departamentos de Recursos Humanos se tengan que adaptar a un nuevo cambio cultural. Según [Vivofácil](#), empresa especializada en el cuidado de personas, **fallos en las políticas de diversidad generacional y ausencia de programas sobre bienestar emocional son las causas** de que esta tendencia esté ganando terreno.

Consultamos con el abogado Antonio Pedrajas, socio director de [Abdón Pedrajas](#), qué medidas preventivas pueden llevar a cabo las organizaciones a la hora de planificar la desvinculación de un empleado para que no se produzca esta situación. Según Pedrajas, «el punto de partida de análisis de estos vídeos, o publicaciones, en

redes sociales donde se habla de un despido en la empresa es que es un ejercicio de libertad de expresión, derecho fundamental constitucional que tiene especial protección jurídica, y, que como viene declarando la jurisprudencia constitucional y ordinaria, se puede ejercer durante la relación laboral del trabajador respecto a su empresa y, con mayor razón, por tanto, tras un despido donde la relación laboral se extingue».

Aún así, el ejercicio de la libertad de expresión del trabajador, emitiendo hechos u opiniones en redes sociales sobre la empresa, debe ser ponderado con otros derechos, como el honor y la imagen de la empresa, no estando protegidas las injurias, calumnias, o determinados daños desproporcionados de estos derechos de las personas jurídicas. Otra dimensión importante en esta ponderación, -añade Pedrajas-, es el respeto a la protección de datos personales, que puede ser vulnerada en la difusión de estos vídeos. «En esta ponderación entre derechos puede ceder la libertad de expresión, lo que dependerá de cada caso. De igual modo, la emisión y difusión, en redes sociales, de hechos, como puede ser un despido, puede ser también ejercicio de la libertad de información, que debe, responder, como declara la jurisprudencia, a la veracidad, no quedando amparados hechos falsos».

¿Qué más debemos tener en cuenta? Sin duda, la buena fe contractual, durante la relación laboral, pero también tras su finalización, con juicios de proporcionalidad entre lo difundido y esta obligación del trabajador, y en función de cada caso. «Por tanto, el ejercicio de libertad de expresión tras un despido, a través de redes sociales, tiene límites, y, en cada caso, se deberá analizar si se respetan o no», concluye Pedraja.

Medidas preventivas

Las medidas preventivas para evitar estos vídeos o publicaciones de despidos en redes sociales no puede ser una prohibición empresarial absoluta a no opinar o no dar información pública sobre el despido porque vulnera derechos fundamentales del trabajador. Lo que sí puede hacer la empresa es advertir de estos límites – derechos de honor e imagen de la empresa, protección de datos personales, secretos profesionales, veracidad de hechos, buena fe contractual proporcionada – para que el despido o despedida no los traspase.

No hace falta ningún pacto para ello, sino una mera advertencia para evitar que este ejercicio de libertad de expresión, que no puede ser impedido, se desarrolle dentro de unos límites que no pueden ser traspasados. Pero ojo. Esta advertencia puede tener un efecto contrario al deseado, dando al despido o despedida la idea de difundir su despido en redes sociales.

En opinión del experto laboralista, «dado que en España, a diferencia de Estados Unidos, apenas existe esta práctica, lo mejor será no decir nada, y actuar si este ejercicio de libertad de expresión o información traspasa dichos límites, señala Pedrajas-. Un pacto o documento interno que evite absolutamente estos vídeos o publicaciones en redes sociales, en nuestro paradigma normativo, no es viable, porque los derechos laborales, y más los fundamentales, son irrenunciables».

En conclusión, la impugnación o no judicial del despido es un factor que no se puede utilizar para impedir estos vídeos o publicaciones sociales, estando en juego la tutela judicial efectiva, siendo un hecho indiferente cuando se ejerce la libertad de expresión o información.

Pero, ¿Y si un ex-empleado difunde un video sobre su despido?

Cómo debe actuar la empresa

- Si la empresa entiende que es un ejercicio de libertad de expresión o de información veraz y no traspasa los límites expuestos:
 - No debe hacer nada respecto del trabajador.
 - Debe respetar la decisión del despido o despedida de difundir el vídeo o publicar opiniones/hechos veraces en redes sociales.
- Si la empresa valora que este ejercicio de la libertad de expresión o de información veraz sí traspasa los límites antes expuestos
 - Porque las opiniones vertidas atentan contra el honor e intimidad de la empresa

- Porque difunden datos personales o secretos profesionales protegidos
- Porque son hechos que no responden a la realidad
- Porque vulneran la buena fe de una relación laboral en un juicio de proporcionalidad
- El ordenamiento español permite:
 - Ejercer acciones de responsabilidad civil por daños y perjuicios con una indemnización reparadora
 - Ejercer el derecho de rectificación de hechos falsos en la misma red social
 - Establecer comunicación con la Agencia de protección de datos personales del vídeo a efectos de posibles sanciones económicas, especialmente si se han difundido imágenes no consentidas de responsables de la empresa en el vídeo
 - Si el despido está impugnado judicialmente, se podría adoptar un despido cautelar (construcción jurisprudencial) sobre hechos que atentan a la buena fe, en caso de que la sentencia ordenara una readmisión

En todo caso, ya desde una perspectiva de comunicación y reputación corporativa, también cabe emitir por la empresa en la misma red social una opinión o hechos que respondan a las del trabajador despedido.

Consultamos a este respecto con Miriam Aguado, GRP de [People Matters](#). «La verdad es que es un tema que puede enfocarse como una anécdota, me temo, y que realmente debe combinar una sólida gestión de personas con un buen entendimiento de las nuevas formas de comunicación, transparencia y alcance de cualquier cosa que ocurra dentro de la empresa. Antes, -afirma Aguado-, se enteraban cuatro personas en el bar, ahora la información llega a todo el planeta. Quizá ese sea el primer punto de aprendizaje.»

El valor de la cultura corporativa

La mejor forma de frenar este tipo de acciones es cuidar a los empleados y generar una cultura en la que la desvinculación se entienda como una fase más de la vida laboral, pero que la empresa ha sido capaz de aportarte un valor añadido que te hace más empleable en el mercado laboral.

La idea fundamental alrededor de cualquier desvinculación, y no sólo por el riesgo al GFWM (get fired with me) es que hay que cuidarla tanto o más que cualquier otro proceso de gestión de personas. «Trabajar con una filosofía de 'experiencia empleado', diseñando todos los puntos clave de ésta en cada organización, identificando y trabajando los llamados 'momentos de la verdad' (aquellos que mayor impacto causan sobre las personas: acogida, evaluación, salarios, promoción, salida...) para reforzarlos y generar experiencias lo más positivas posibles, es la mejor estrategia a seguir», comenta Aguado.

Haciendo esto, las personas no sólo llegan al momento de la desvinculación con otro 'modus' mental, sino que ésta se gestionará de forma adecuada.

Otro ámbito de trabajo muy relacionado con lo anterior, y clave en la ejecución, es la preparación de las personas involucradas activamente en el despido, ya sea el equipo de RRHH o la persona responsable directa de quien deja la organización, o ambos. Hacerlos conscientes del impacto de cómo se gestiona la comunicación y el proceso de despido, y prepararles para ello, minimizará el riesgo.

El impacto en el «cliente interno»

Una vez se ha generado esta situación, el impacto en la propia organización será muy importante; desde luego, no es algo que pasará desapercibido. Tampoco creo que haya una respuesta adecuada en términos absolutos, sino que dependerá de diversos factores, uno de ellos las características de la organización y sus personas, su cultura.

En cualquier caso, la transparencia sería el elemento fundamental a considerar, así como la involucración de los responsables de equipos (particularmente el de la persona desvinculada) a la hora de explicar los hechos. A nivel organizativo, aportar información relacionada indirectamente con el procedimiento puede aportar luz y

equilibrar las perspectivas. Seguir internamente las percepciones y el impacto que está teniendo sobre el sentir de la plantilla nos ayudará a medir su intensidad.

«Uno de los ámbitos a considerar es el impacto que la acción pueda tener sobre la reputación y la marca empleadora de la empresa. El equipo responsable ha de iniciar un proceso de escucha ad hoc que le permita generar contenidos y conversación contrarrestando la información. Lo que no debe ocurrir en ningún caso, comenta nuestra experta en employer branding, sería iniciar una batalla dialéctica interna ni externa que dote de mayor visibilidad y repercusión a la acción concreta que, igual que tuvo un fuerte impacto inicial, dejará de tenerlo más rápidamente. A veces, el silencio es la mejor estrategia».

Abdón Pedrajas

Antonio Pedrajas

Despidos

Generación Z

GFWM

Miriam Aguado

People Matters

Tiktok

Vivofácil



Entradas relacionadas

ACTUALIDAD

PERSONAS Y EMPRESAS

PRODUCTIVIDAD

 8 mayo 2024

LinkedIn ofrece juegos en su plataforma para fomentar el descanso y estimular la mente de los profesionales

ACTUALIDAD

IA+IGUAL

 7 mayo 2024

El impresionismo de Degas y Cassatt seduce a la inteligencia artificial... ¡demasiado!