

There are no translations available.

Circular 2285-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las redes sociales y sus implicaciones laborales.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 04 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

Tuitear o no tuitear: ¿Te pueden despedir o negar un empleo por tus redes sociales?

Las redes sociales digitales son el segundo medio más utilizado por las empresas para buscar personal después de las bolsas de trabajo en línea, según la Asociación de Internet Mx. El 80% recurre a Twitter, LinkedIn, Facebook y otras plataformas de conexión no sólo para publicar sus vacantes, sino también para saber más de quienes aplican para el puesto.

Estrella Vázquez, directora general de la consultoría Factor RH, lo confirma: “El reclutador busca información completaría y lo que está ahí nos habla del perfil de los candidatos. La

misión del reclutador es encontrar a la persona idónea para el puesto, utilizando todas las herramientas a su alcance y las redes sociales son una de ellas”.

No es lo único ni lo principal que toman en cuenta, los requisitos que pide el puesto, la entrevista, los exámenes psicométricos y otros procesos de selección personal son lo principal, explica.

“Algunas estadísticas nos dicen que entre cuatro y cinco reclutadores de cada 10 revisan los perfiles de los candidatos en sus redes. Tenemos que estar conscientes que esto puede suceder y cuidar nuestra marca personal para fines laborales”, recomienda.

Pero, ¿qué tan correcto sería revisar el perfil personal de alguien que aún no forma parte de la organización y que lo que coloca no es parte de su vida laboral?

“Sería antiético si la cuenta no es pública y de alguna manera logramos mirar lo que hay. Al mantenerla abierta, damos la oportunidad a cualquiera de saber de nosotros. Si es una fuente de información para los reclutadores, es mejor configurar la privacidad”, opina.

—Las redes sociales son también un espacio de lucha, desde el que se intenta llamar la atención a diversos problemas sociales, ¿qué pasa si el reclutador o la reclutadora tiene prejuicios o estereotipos sobre algunas identidades?

—Desde mi punto de vista, el proceso de selección es un proceso bidireccional. Así como el reclutador está buscando al perfil requerido para una empresa y evalúa a los candidatos, los candidatos también están evaluando a la organización.

“Definitivamente es una responsabilidad del reclutador tener la ética y el profesionalismo para entender el perfil técnico y humano. Es muy posible que tengamos prejuicios, como todos. Pero

si la compañía que me está reclutando tiene tintes de discriminación, yo no querría trabajar ahí. No deberíamos elegir un lugar en el que seguramente vamos a sufrir todos los días”, dice.

¿Despido por publicaciones fuera de lugar?

Una vez que la persona logró la contratación, las publicaciones misóginas, discriminatorias, capacitistas, con discursos de odio, racistas, clasistas u ofensivas en sus redes sociales pueden poner en riesgo el puesto conseguido. O al menos, la estabilidad en él.

Si el comentario de la persona no es congruente con la cultura de diversidad y respeto de la empresa, habría que tomar medidas, pues también podría estar lastimando a una compañera o un compañero, lo que además afectaría el clima organizacional, dice la especialista en gestión de talento.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) aún no es clara al respecto. No se ha legislado específicamente sobre este asunto. No obstante, el artículo 47 señala las causas de rescisión del contrato sin responsabilidad para la empresa.

La fracción II de dicho artículo indica que si durante sus labores, la persona trabajadora incurre “en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores” se le puede despedir. Salvo que lo haya hecho por defenderse.

Pero también puede terminar la relación de trabajo si lo hace “fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo”, de acuerdo con la fracción IV. O si “su imprudencia o descuido inexcusable” compromete la seguridad del establecimiento o del personal.

El hostigamiento y/o acoso sexual es otro motivo que puede ocurrir a través de las redes sociales. Otra causa es revelar “los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado” de la empresa.

En la experiencia de Estrella Vázquez, “legalmente, no podemos hacer nada. Pero definitivamente es un foco rojo”. Las personas “tenemos libertad de usar nuestras redes sociales como nos parezca. A menos que hayan utilizado una red social de la organización, eso sí podría ameritar un despido”.

Para la especialista, una posible solución es que Recursos Humanos o quien tenga un cargo de liderazgo hable con la persona que publicó ese comentario para invitarle a la reflexión.

Algo que podrían decirle, recomienda, es: “Tú eres un colaborador que es reconocido como parte de nuestra organización y no estamos alineados en la misma filosofía y la misma cultura. Evalúa si quieres estar aquí, porque acá somos diversos y tenemos tolerancia cero a ese tipo de comentarios”.

Un consejo más de la consultora es “evaluar cómo llega la información a la organización. Digamos que un trabajador publicó sobre un asunto político polarizado y fue agresivo. ¿Cómo supiste de ese comentario? Si la persona tiene su perfil cerrado y alguien de sus contactos le tomó captura de pantalla y nos lo hizo llegar, poco puedes hacer porque estableció su privacidad. Pero si te está totalmente abierta al público será más fácil abordarlo”.

Pero es mejor que las empresas tengan una política establecida sobre el uso de redes sociales y darla a conocer desde la inducción del nuevo personal. También es importante darles capacitación sobre su uso, “muchas personas del área de ventas utilizan las redes para encontrar clientes, es mejor guiarles con lineamientos para fines profesionales”.

Es importante analizar el caso específico desde el punto de vista jurídico, para no cometer errores.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”