

ESTILS

Podem criticar el cap

S'incrementa el degoteig de problemes laborals per algunes manifestacions d'empleats a les xarxes socials

NEREIDA CARRILLO

Aquest octubre, un funcionari de la Casa Blanca ha estat acomiadat per haver publicat a Twitter durant mesos –amagat sota un pseudònim– dures crítiques contra el govern Obama, amb tuits com ara que té “un personal de merda”, segons revelava aquesta setmana el diari *The Daily Beast*.

¿Es pot acomiadar un treballador per una piulada? La resposta no és rotunda, però és afirmativa. Malgrat que tothom té dret a expressar-se lliurement, si l'empresa considera que el seu empleat l'injurïa o que perjudica la seva imat-

ge, pot prendre mesures disciplinàries. I l'acomiadament en seria una d'extrema.

Els sindicats CCOO i UGT no han detectat, de moment, conflictes laborals greus a Catalunya pel comportament dels empleats a les xarxes socials. Però demanen prudència perquè li veuen les orelles al llop. De fet, a la UGT només els consta un avís puntual d'una empresa que, arran de les manifestacions d'un treballador, va cridar a la prudència i el sentit comú a les xarxes socials.

Mentrestant, els despatxos d'advocats noten el degoteig de

Conflicte i dualitat
El dret del treballador a expressar-se lliurement s'ha de conciliar amb el dret a l'honor de l'empresa

conflictes i de peticions de reglaments per l'ús de les xarxes, tant dins com fora del món laboral. Totes dues coses han augmentat últimament.

Piulades personals?

¿Les piulades a Twitter o les manifestacions als murs de Facebook són personals o de l'empresa? Juan Carlos Casanovas, responsable de negociació col·lectiva de CCOO, assegura que els contractats “han de vigilar què diuen i com ho diuen”. L'advocat especialitzat en tecnologies de la informació Alejandro Touriño recorda que l'empleat té dret a la llibertat d'expressió, i l'empresa o administració pública, dret a l'honor. Tots dos drets s'han de conciliar. A la pràctica, sovint les fronteres entre el que és personal i el que és laboral són d'allò més poroses.

Què es consideraria, doncs, traspasar una línia vermella?

“Pots criticar que l'empresa ha deixat de pagar-te la nòmina, si és veritat –assegura Casanovas–. Ara, manifestacions com «El meu cap em fa mòbing» no serien recomanables”. Per Touriño, hi ha més tipus de situacions conflictives. L'advocat d'Ecija assegura que, si bé es poden perseguir judicialment les injúries i les calúmnies de tothom –a la pràctica es fa poc–, els empleats tenen més obligacions: respectar la confidencialitat i no perjudicar la reputació de la companyia. I manifestar-se en contra de la ideologia de l'empresa també pot tenir represàlies, si malmet la seva reputació.

Els casos de famosos i polítics tenen més ressò, però els problemes s'estenen també a altres sectors: el bancari, el farmacèutic i, fins i tot, l'aeronàutic. Touriño explica el cas d'un treballador del sector farmacèutic acomiadat per haver explicat a les xarxes informació confidencial sobre una patent en què treballava.

Guies per a xarxes: entre el consell i l'amenaça

La majoria de guies, codis i polítiques per a xarxes socials són didàctics i se centren a regular aspectes de contingut i estil en perfils corporatius. N'hi ha, però, que també aborden perfils personals i fixen límits als empleats.

La sisena edició de la *Guia de xarxes socials* de la Generalitat, d'aquest octubre, aconsella: “S'hauria d'evitar participar en accions o moviments que puguin suscitar una degeneració de la reputació de la Generalitat i els serveis que ofereix”. El Grup Banc Sabadell, d'altra banda, al codi publicat al seu web, endureix el to: “Publicar a les xarxes socials rumors i/o informació interna i/o confidencial de l'empresa o de terceres parts vinculades (clients, proveïdors i col·laboradors) pot impactar negativament en la seva imatge i reputació, i ser susceptible d'una actuació judicial contra l'emissor”. Els man-

datos per als empleats són variats. Van des de no expressar opinions polítiques ni criticar els companys en el cas de la BBC, a no penjar a Facebook una foto del treballador borratxo amb la samarreta corporativa, exigència d'una escola de medicina vinculada a un hospital de Nova York.

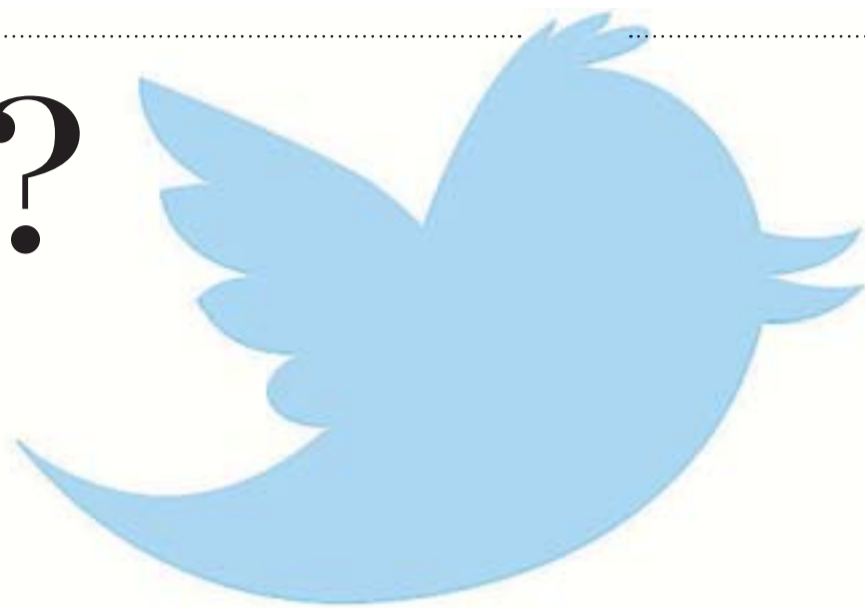
Piulades i crítiques

Aquest mes la Casa Blanca ha acomiadat un funcionari per haver criticat a Twitter la política d'Obama

Si una empresa considera que un empleat l'està difamant a Twitter, el pot acomiadar. GETTY IMAGES



a la xarxa?



El *community manager*, d'altra banda, és el perfil més vigilat, però també es mira amb lupa els executius o càrrecs intermedis amb molts seguidors i que la gent pugui arribar a associar amb la firma.

Amb Twitter, sense sou

Quins càstigs es poden imposar? Des d'una petita sanció econòmica fins al acomiadament, passant per la rebaixa de categoria professional o la suspensió de sou i feina. A la pràctica, la majoria d'insults i crítiques laborals passen desapercebuts a les empreses. Però cada vegada menys.

Si les companyies no tenen codi d'ús i les crítiques se situen en un terreny relliscós, els empleats poden respirar més tranquils. Però, si a la intranet o per correu els arriben documents del tipus "Es podran prendre mesures disciplinàries", la cosa canvia, assegura Touriño. L'advocat explica que aquests codis no han de restringir la llibertat d'expressió, però sí definir les infraccions i les punicions. Tenen "una funció educativa, però també disciplinària".

Touriño vaticina que aviat empreses mitjanes i petites agafaran el relleu a grans corporacions i elaboraran guies d'ús. Els sindicats catalans auguren una regulació sobre la qüestió, si els problemes s'incrementen. De moment, demanen ser conscients que cada piulada deixa empremta. I que totes poden arribar a la direcció de l'empresa, malgrat que el cap no ens segueixi a Twitter. —

Identitat digital

La majoria d'empreses encara no regulen quin ús de les xarxes han de fer els seus treballadors

El Gran Germà de Twitter

El vídeo de renúncia de Marina Shifrin, la jove guionista que treballava en una empresa taiwanesa d'animació, va convertir-se en una peça viral ràpidament, amb més de 16 milions de visites. En només dos dies, el seu cap i els seus companys li van contestar amb un altre vídeo a YouTube.

És clar que no tots els caps estan tan pendents de les xarxes com el de la jove guionista. Però les xarxes Twitter i Facebook poden convertir-se en un Gran Germà. Per alertar que tot el que publiquem és públic, han sorgit algunes eines que assenyalen qui critica la seva feina o el seu cap, eines com ara We Know What You're Doing, o Fire Me! ¿Quién Quiere Ser Despedido? Un estudiant britànic ha promogut la primera iniciativa, explica, com a "experiment" sobre privacitat. Els impulsors de la segona no s'identifiquen i es limiten a indicar que volen "conscienciar" els usuaris.

