

## DESPIDOS POR PUBLICACIONES EN TIK TOK

En un juicio reciente, la Corte de Apelaciones debió resolver si el despido de un trabajador, basado en publicaciones de su cuenta de Tik Tok, fue ajustado a derecho. ¿Qué hizo el trabajador? Grabó a uno de sus compañeros sentado, achacando a su flojera que se justificara la contratación de extranjeros. Grabó a otro de sus colegas manipulando un neumático, riéndose de su torpeza o inexperiencia.

Uno de los hechos que caracterizan nuestra época es el uso intensivo y extensivo de redes sociales. Su instauración decidida ha supuesto cambios significativos en nuestra cultura, desde la democratización del acceso a información (y a cuotas no menores de desinformación), a la ampliación y amplificación de voces que inciden en la opinión pública (y a una insospechada radicalización de los discursos, causada por su propensión a crear sesgos de confirmación entre usuarios, o por su diseño únicamente abocado a lograr una mayor implicación, sin atender a la clase de contenido que tiene tal efecto), entre otras muchas transformaciones.

El mundo del trabajo no se ha visto ajeno a las repercusiones que han tenido las redes sociales en nuestra sociedad. El creciente desdibujamiento que ellas han provocado en la frontera entre lo público y lo privado, ha tenido injerencia, por ejemplo, en la selección de postulantes o en la desvinculación de colaboradores, basadas total o parcialmente en la información que se puede extraer en las redes sobre ellos. Esto ha levantado no pocos debates, pues, una vez trabada la relación laboral, puede implicar que el empleador ejerza control, incluso, sobre la vida privada de sus trabajadores, dando lugar a que algunas voces hablen de un resurgimiento del panóptico o del Gran Hermano, fenómeno que ciertamente debe ser combatido y frenado.

Más problemáticos son los casos en que el comportamiento de un trabajador en redes puede generar un daño intencionado en la reputación o bienestar de uno o más de sus compañeros de trabajo. Ya que todo empleador tiene el deber de velar por la salud (física, psíquica) de sus trabajadores, éste se puede ver forzado a elegir entre el respeto de la vida privada del primero, declarando que no se encuentra facultado para conocer el problema, o la salvaguarda del bienestar de los segundos, iniciando una investigación sobre lo ocurrido. Según los especialistas, su decisión debiera guiarse por el siguiente criterio fundamental: si, por voluntad del trabajador, el acceso al contenido de su perfil o a una de sus publicaciones, es permitido a cualquiera o no. De ello dependerá, en gran medida, que sea admisible la intromisión del empleador, dada la existencia o ausencia de una legítima expectativa de privacidad, en uno u otro caso.

En un juicio reciente (Rol N°3982-2023), la Corte de Apelaciones de Santiago se vio enfrentada, justamente, a esta disyuntiva, al tener que resolver si el despido de un trabajador, basado en publicaciones efectuadas en su cuenta de Tik Tok, fue ajustado a derecho. ¿Qué hizo el trabajador? Grabó a uno de sus compañeros sentado, achacando a su flojera que se justificara la contratación de extranjeros. Grabó a otro de sus colegas manipulando un neumático, riéndose de su torpeza o inexperiencia. Todo ello sin su consentimiento y en el lugar de trabajo.

En lugar de efectuar un ejercicio de ponderación entre los derechos a la vida privada, por un lado, y a la honra e integridad psíquica, por el otro, o de esgrimir razones para admitir como prueba los vídeos de Tik Tok, el tribunal superior se decantó por analizar si es que en los hechos se cumplían los requisitos configurativos del acoso laboral alegado. En particular, si es que los comentarios contenidos en las grabaciones, podían ser considerados maltratadores o humillantes. Al contrario del juez de primera instancia, que estimó que la única intención del trabajador había sido ser gracioso, con independencia de haber tenido buen o mal gusto, la Corte estimó plenamente configurado el acoso, por tratarse de ataques reiterados —publicó cuatro grabaciones— a la calidad profesional o a la ética de trabajo de los pares del colaborador, centrando su reproche jurídico en los efectos que los vídeos tuvieron en sus colegas, amplificados por su difusión en redes, y no en la intención que tuvo el trabajador calificado de agresor.

Dado que esta clase de conflictos jurídicos sólo se multiplicarán en el futuro, resulta prudente hacer un seguimiento a los criterios que logren instalarse, entre los jueces, para la resolución de estos casos. Sólo así las empresas podrán abordar en forma juiciosa este tipo de problemas, los que sólo se acrecentarán en su complejidad e importancia con el pasar del tiempo.

Sebastián Micco  
Abogado Corporativo  
Lizama Abogados