

## ¿Es legal espiar a los empleados?

Las empresas han creado una variedad de herramientas para monitorear lo que hacen sus trabajadores, **pero ¿Es legal espiar a los empleados? El monitoreo continuo y no anunciado de la cámara en el lugar de trabajo sería ilegal prácticamente en cualquier parte del mundo.**

Sin embargo, por ejemplo, acceder a las identificaciones de ubicación de un vehículo reservado exclusivamente para fines profesionales, normalmente se consideraría un juego limpio. **La tecnología en su conjunto ha traído una gran cantidad de nuevas formas de rastrear lo que las personas hacen en el trabajo.**

Desde cámaras de vigilancia y software de registro de teclas en computadoras portátiles de trabajo, hasta sensores biométricos y rastreo [GPS](#). Sin embargo, hacerlo sin informar al empleado o cuando está fuera de servicio generalmente está mal visto. **Echa un vistazo a algunas consideraciones importantes sobre este tema.**



### ¿Qué se debe considerar para saber si es legal espiar a los empleados?

Para los gerentes y empresarios es legal espiar a los empleados mientras están en sus puestos de trabajo. **No es raro encontrar en la mayoría de los lugares de trabajo cómo se suele hacer un uso indebido de los recursos de las empresas.**

Adoptar un software de monitoreo no es espiar, es un esfuerzo para aumentar la productividad, mantener resguardada información confidencial de la organización y fortalecer el enfoque laboral. Sin embargo:

- Es imperativo trazar una línea clara entre lo que los empleados pueden o no pueden hacer y lo que los empleadores deben y no deben registrar. Ambos extremos, deben reconocer que existen límites, derechos y diferencias de monitoreo de los trabajadores a dichas prácticas, que surgen de las políticas de los países.

- Según un estudio realizado por la American Management Association, el 80% de las principales empresas monitorean el uso de Internet, el teléfono y el correo electrónico de sus empleados de manera 100% legal. En particular, los del sector financiero son más vigilantes.

**Si un empleador está empeñado en monitorear el desempeño laboral y controlar lo que los trabajadores hacen todo el día, eso es permitido.** Pero no es lícito montar herramientas de vigilancia en áreas de privacidad exclusiva como la cafetería o vestuarios o baños, donde las personas pueden estar hablando de sus problemas personales.



### **Protección de la Unión Europea (UE) de la privacidad de los trabajadores**

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos decidió que los empresarios que implementan mecanismos de supervisión laboral en el lugar de trabajo deben notificar a su nómina empresarial antes de controlar sus comunicaciones en línea.

Sin embargo, no solo se exige a los empleadores que informen a su personal sobre la llamada para usar sistemas de monitoreo, sino que también se puede rastrear el correo electrónico, las pulsaciones de teclas y el contenido de las pantallas cuando se ha documentado un acuerdo.

En la UE hay dos directivas generales referidas a la protección de datos personales aplicadas a los empleados. **En la primera (97/66 / EC), se señala que el procesamiento de datos personales y la libre circulación de dichos datos son protegidos.**

Y la segunda (2002/58, que modifica 97/66 / CE) se refiere a la protección de la privacidad en el sector de las comunicaciones electrónicas y al procesamiento de datos personales. **Todos estos lineamientos se apegan a la Protección de datos en el trabajo por la Comisión Europea.**

### **¿Cuál es el enfoque más efectivo para monitorear a los trabajadores?**

**Al observar los aspectos legales y éticos de monitorear a los trabajadores, es importante que consideres, como gerente, paralelamente ambos enfoques.** Si se permite que el primero o el

segundo aspecto ocurra independientemente, se corre el riesgo de crear una presión creciente sobre el personal y una disminución en la concordancia entre el empleador y el empleado.



Además, la importancia de utilizar software de vigilancia no puede exagerarse. **En este sentido, reunir los privilegios legítimos y sociales de la grabación en el lugar de trabajo y, al mismo tiempo, mantener el equilibrio absoluto y la transparencia podría hacer la magia de la efectividad laboral.**

El último punto de consideración es la necesidad persistente de que los gerentes aumenten continuamente la productividad a través del desempeño de su personal. El reconocimiento laboral y una relación armónica, basada en confianza y respeto, son elementos clave que pueden garantizar eficiencia y alta productividad en tu empresa.

## Regulaciones legales de monitoreo en España

En España, en general, es legal monitorear el trabajo del personal en el lugar de trabajo (computadoras, teléfonos celulares, etc.) con su consentimiento y conocimiento. Pero es importante seguir las siguientes reglas: Necesidad, Finalidad, Transparencia, Legitimidad, Proporcionalidad, Precisión y Seguridad.

### Principios básicos

Hay siete principios a seguir al aplicar el proceso de seguimiento. **Seguir estos principios garantiza que el proceso de seguimiento se realice correctamente, se mantenga relacionado con el negocio y no vaya demasiado lejos:**

- Antes del proceso, un empleador debe evaluar si el monitoreo en todas sus formas es absolutamente necesario para el propósito especificado
- Los datos recopilados a través de la actividad de rastreo deben responder a un propósito específico, explícito y legítimo.
- El seguimiento debe ser transparente. El empleador debe proporcionar un aviso claro y completo sobre el todo el proceso.
- Los empleadores pueden monitorear el trabajo de cada empleado solo para salvaguardar sus intereses legítimos, sin violar los derechos fundamentales de éstos.

- Los datos personales procesados en relación con cualquier monitoreo deben ser adecuados, relevantes y no excesivos con respecto al propósito para el que se procesan.
- Precisión y retención de datos. Los datos personales deben actualizarse y conservarse solo durante el período que se considere necesario para el propósito.
- El empleador debe implementar todas las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar que los datos personales estén protegidos contra alteraciones, accesos no autorizados y usos indebidos.



Las leyes de espionaje monitoreado varían según el país o el estado, pero a pesar de todas las diferencias, hay ciertas leyes que son comunes. **Estas leyes comunes forman estos 7 principios que deben cumplir tanto el software de control como el proceso mismo.**

### **Pasos principales para la monitorización**

**En España es legal espiar a los empleados no sólo para saber si trabajan o no, que es muy importante, sino también para evitar que puedan entrar virus, troyanos, ransom u otros softwares maliciosos en los ordenadores de tu empresa.** Aquí tienes los principales pasos para realizar el control de desempeño de tus trabajadores.

#### **Identificar las necesidades y objetivos de tu negocio**

Cuando los empleadores tienen la idea de monitorear el desempeño laboral, generalmente es porque necesitan mejorar el rendimiento y la productividad de la empresa. **El objetivo comercial aquí sería lograr el mejor rendimiento posible.**

#### **Elegir el software adecuado**

**Lo más importante (según los abogados profesionales), al aplicar el seguimiento en el lugar de trabajo, es recordar las necesidades y objetivos del negocio.** Esto es lo que ayuda a elegir el software de rastreo laboral más adecuado; porque de esta manera comprendes bien qué funciones deberían estar en tu software de vigilancia y cuáles son innecesarias.

Conoce más sobre [Software de control de empleados](#)

<https://softwarecontrolempleados.com>

## Implementar el monitoreo de desempeño laboral

**Al implementar el software en el lugar de trabajo, los abogados profesionales recomiendan:**



- Anunciar el hecho de monitorear los ordenadores de la empresa
- Proporcionar políticas claras del proceso
- Obtener el consentimiento de todo el personal que labora en la empresa u organización

### Monitorear

Después de completar todos los pasos requeridos, como: definir objetivos, elegir software, anunciar el hecho, proporcionar las respectivas políticas y obtener el consentimiento de los trabajadores, estás listo para monitorear el desempeño laboral con confianza y de conformidad con la ley.

**La clave del éxito de cualquier programa de rastreo laboral está en mantener la comunicación y las cuentas claras. Los intereses del seguimiento siempre deben ser transparentes.** Nunca dejes abierta la posibilidad de pensar que se está violando algún derecho de los trabajadores. Los objetivos del monitoreo son exclusivamente profesionales.