

"Compliance" laboral: el 76% de las empresas ya aplica medidas de control digital

Más de la mitad de las organizaciones tienen cámaras de videovigilancia

La sensibilización de las empresas por implantar protocolos de control laboral ha pasado de ser una tendencia a ser una realidad. Más aún cuando la nueva regulación del registro de jornada ha puesto sobre la mesa de los empresarios la obligación de establecer mecanismos de control del trabajo efectivo de sus empleados.

En concreto, el 76% de las empresas españolas ya **implementa protocolos de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)** para controlar el uso que hacen sus empleados de herramientas de trabajo tecnológicas o redes sociales. Así lo manifiesta el informe ***El impacto de la tecnología en las relaciones laborales***, del despacho BDO Abogados.

En concreto, pese a que el 60% sí consiente un uso moderado de internet, correo electrónico, teléfono o redes sociales, **casi el 23% de compañías no se lo permite** a los empleados, aunque el 35% no ejerce ningún control. Según el estudio, esta falta de supervisión se traduce en que el 84% de las empresas nunca haya impuesto ninguna sanción en relación con el uso indebido dentro de sus organizaciones de redes sociales o medios electrónicos.

Resistencia al GPS

No obstante, todavía las compañías se resisten a establecer como medio de control, por ejemplo, el GPS. Los resultados del estudio demuestran que aún están lejos de disponer y utilizar esta herramienta como control laboral, ya que un 76% de ellas dicen no haberlo implantado.

Además, también se reservan los medios más intrusivos, **como contratar a un detective privado**, solo para la justificación de los incumplimientos laborables más graves que pueden llegar al despido. Un 18,2% de las empresas confiesa haberlo contratado y, de ellas, una de cada diez reconoce que se ha sancionado al trabajador por incumplir sus obligaciones.

Protección de datos

Para Montse Rodríguez, directora del área de asesoramiento legal en BDO, “las políticas TIC forman ya parte del compliance laboral de las empresas, como cualquier protocolo de cumplimiento obligatorio”. Sin embargo, recalca la relevancia que adquiere la nueva normativa de protección de datos para garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores. “Estos no se dejan sus derechos individuales constitucionalmente reconocidos en la puerta de la empresa”, advierte.

Por ello, en el contexto del primer aniversario de la aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) europeo, -conviene destacar que solo un 42% de las compañías asegura que todos los aspectos laborales de su organización cumplen íntegramente con la normativa europea.

Asimismo, solo un **4% ha optado por incorporar a un nuevo especialista** en protección de datos que desempeñe la función de delegado de protección de datos (DPO), frente al 86% que ha reciclado puestos ya existentes y ha añadido esta responsabilidad. No obstante, todavía el 10% no ha cubierto este rol en sus organizaciones.

En cuanto a la videovigilancia, también existe una marcada diferenciación entre quienes utilizan estos sistemas como control (55,8%) y lo informan a su plantilla y aquellas empresas que, directamente, no utilizan este tipo de sistema (44,16%).

Perspectiva a futuro

Sobre la previsión a futuro, el informe también da algunas pistas. Por ejemplo, el 45% de las entidades entrevistadas considera que la tecnología llegará a implementarse de forma íntegra en los procesos estratégicos de sus organizaciones. Y, particularmente, es interesante destacar que **casi una de cada tres afirma que le ayudará a llevar un control más actualizado** y ajustado a su actividad.

En este sentido, la facultad de control y vigilancia del empresario podría utilizar nuevas formas de control. El informe augura, por ejemplo, un encaje del big data con el que analizar datos reales como el absentismo para aportar así una mayor información y control en la toma de decisiones.

A su vez, la inserción de nuevas tecnologías empresariales está obligando al empleador a preocuparse por la **formación y actualización** de sus trabajadores. Pese a la vital importancia de esta idea, tan solo un 17% de los encuestados la tuvieron en cuenta. No obstante, el porcentaje disminuye en cuanto al impacto que la entrada de nuevas tecnologías supondrá para la empresa: solo el 2% manifestó que la digitalización supondrá la creación de un departamento global y transversal.

En definitiva, Rodríguez concluye que con el incremento del uso de la tecnología y las últimas modificaciones normativas se hace “imprescindible abordar un mayor control del cumplimiento de los protocolos de lo digital”.

LOS RIESGOS DE LAS REDES SOCIALES

Falta de regulación. Uno de los aspectos más interesantes del informe es el que se refiere a los riesgos que pueden surgir en la empresa por la tendencia de compartir situaciones reales internas en las redes sociales. En concreto, la mitad de las compañías que tienen algún tipo de política de uso de tecnología no disponen de una norma específica que regule su utilización en el trabajo que, por lo general, recae sobre los departamentos de IT o marketing.

Consentimiento. Además, llama la atención que, a pesar del creciente uso de material audiovisual con imágenes de trabajadores, el 44,2% de los participantes indican que no recaban un consentimiento expreso de sus empleados, pese a que el 23,4% publican ese contenido en redes sociales de acceso público. En este contexto, sorprende que un 22% de las compañías encuestadas en el estudio exijan a sus trabajadores solicitar autorización para publicar contenido en el trabajo, dado el riesgo reputacional que puede estar en juego.

Reputación. Así, recuerda la capacidad de reverberación que tienen las redes sociales. Es el caso de un empleado que publicó en su red social personal un comentario de mal gusto que llegó a tener tal impacto mediático que los usuarios crearon una campaña para no realizar compras en su empresa.

Fuente: *Cinco Días*