


La importancia del tratamiento de datos personales en las relaciones laborales



 Mtro. Oscar Zavala Gamboa
Profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM
y expositor en la Maestría de la Escuela Libre de Derecho

La evolución del tema de la protección de datos personales responde a toda una concepción de reconocimiento de éste como un derecho humano que debe ser garantizado, y que se configura como un poder de control sobre la información de una persona, que la faculta para decidir qué datos quiere proporcionar a un tercero, sea un particular o el propio Estado; y qué datos de ella se pueden recabar, dando la posibilidad de saber quién los posee y para qué, y aún más, contar con la facultad de oponerse a dicha posesión o uso.

De ahí la relevancia de trasladar este tema al plano de las relaciones laborales, dentro de las cuales podemos encontrar por lo menos dos grandes rubros: *i*. El tratamiento de los datos personales de los trabajadores, bajo la noción de subordinación propia del derecho del trabajo; *ii*. El manejo de los datos personales por parte de los trabajadores.

Por ello resulta relevante analizar la tensión entre el poder de mando y la privacidad e intimidad del trabajador, a través de la proporcionalidad y congruencia que debe permear cuando se lleva a cabo el tratamiento de datos personales de los trabajadores, conocer cuáles son los límites a dicho tratamiento, así como los principios y deberes con los que se debe cumplir, pues consideramos que en la relación laboral hay restricciones a ciertos derechos que en otros contextos difícilmente tienen lugar.

En ese sentido, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP) establece ocho principios que se deben observar siempre en la materia: licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, leal-

tad, proporcionalidad y responsabilidad; y dos deberes: seguridad y confidencialidad.

Estos principios se articulan y actualizan en cada ocasión donde el particular proporcione a un tercero sus datos. Dicha entrega y manejo de éstos deberá ajustarse a los principios referidos. En ese sentido, el derecho a la protección de datos reconoce a la persona un poder de control sobre la información personal que le concierne, sobre su utilización y destino para evitar usos ilícitos.¹

I. DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES

En estas reflexiones surge un primer gran cuestionamiento: ¿los poderes del empleador son suficientes para indagar en la vida privada del trabajador?, y ante esa interrogante, aparece una respuesta que podría ser aceptada en una realidad donde los empleadores para contar con elementos que les permitan hacer una selección del personal, en aras de ese derecho a la libertad de contratación, recaban datos personales de distinta índole que en ocasiones pueden vulnerar el respeto a la esfera individual del trabajador a la que no cualquiera puede tener acceso.

Incluso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tenido ciertas consideraciones en este tema, particularmente a través del *Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de los datos personales de los trabajadores*, mismo que abarca rubros relevantes como el acopio, conservación, almacenamiento, uso y comunicación de datos, especialmente en escenarios más complejos y propensos a la simulación, como las agencias de colocación, la subcontratación, el

¹ Tenorio Cueto, Guillermo y María Rivero del Paso, “Análisis crítico de la protección de datos en México”, en Tenorio Cueto, Guillermo (Coord.), *Los datos personales en México. Perspectivas y retos de su manejo en posesión de particulares*, Porrúa, México, 2012, p. 56.

teletrabajo, el trabajo transfronterizo o en casos más específicos, como las relaciones colectivas de trabajo y el derecho a la sindicación.

La OIT limita a los empleadores en el manejo de los datos personales de los trabajadores, en aspectos estrictamente necesarios, como el perfil para la selección de los candidatos; la formación y promoción del personal; la salvaguarda de la seguridad personal y laboral; y el control de calidad en las actividades realizadas. A pesar de estos avances, la evidencia indica que han sido insuficientes, y en muchos casos limitados y hasta anacrónicos ante los escenarios laborales complejos que hemos referido.

Por su parte, el INAI ha sido partícipe de asuntos relevantes en los que se advierte la importancia de tomar medidas adecuadas para la protección de datos personales de los trabajadores. Por ejemplo, en la resolución del expediente PS.0049/21, una solicitante de trabajo denunció que durante el proceso de selección nunca se le puso a la vista el aviso de privacidad al momento en que se recabaron sus datos personales.

En el análisis, se determinó que la infractora (empresa) llevó a cabo el tratamiento de datos personales de la denunciante con la finalidad de una contratación académica como docente, misma que no estaba prevista en su aviso de privacidad, por lo que se vulneraron los principios de información, responsabilidad y licitud en materia de datos personales; situación que constituye la infracción prevista en el artículo 63, fracción XIII, de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), toda vez que la infractora dio tratamiento a datos personales que revisten el carácter de patrimonial, sin obtener el consentimiento expreso por parte de la titular de los datos (la trabajadores).

II. DATOS PERSONALES BAJO EL TRATAMIENTO DE TRABAJADORES

Los responsables en el tratamiento de datos personales tienen la obligación, por un lado, de adoptar medidas técnicas, físicas y administrativas que permitan proteger los datos contra daño, pérdida, alteración o destrucción, o el uso, acceso o tratamiento no autorizado, tomando en cuenta el riesgo existente, las posibles consecuencias para los titulares, la sensibilidad de la información y el desarrollo tecnológico (artículo 19 de la LFPDPPP), y por el otro el deber de guardar confidencialidad respecto de los datos que trata, aún después de finalizar su relación con el titular.

En materia laboral existen diferentes rubros en los cuales se hace referencia al manejo de información por parte de los trabajadores. Por ejemplo, en la regulación del teletrabajo, la Ley Federal del Trabajo establece como una obligación especial de los empleadores: implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo. De igual forma, se prevé como una obligación de los trabajadores: atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Como se puede observar, las obligaciones respecto del manejo de datos personales, tanto de trabajadores como empleadores, involucra un sistema dual de responsabilidad, donde cada una de las partes tiene obligación de salvaguardar la información a la que tienen acceso, bajo los parámetros establecidos en su programa de manejo de datos, y en términos de los alcances del aviso de privacidad, cuestión fundamental para garantizar el manejo adecuado de la información y evitar incurrir en alguna sanción.

No obstante, debe considerarse que el tratamiento inadecuado que lleven a cabo los trabajadores es responsabilidad del empleador y será él quien responda de manera directa ante el incumplimiento de lo dispuesto por la LFPDPPP.

En la resolución del PS.0030/20, el INAI impuso una multa por vulneración a los principios de información, consentimiento, responsabilidad y licitud, por una empresa en la que “el responsable y sus trabajadores” no trataron adecuadamente los datos personales de clientes, cuya información les fue proporcionada.

Boletín jurídico práctico, núm. 5, mayo del 2024

ISBN: 978-607-59689-3-3

Editado por

Escuela Libre de Derecho

Dr. Vértiz 12 esq. Arcos de Belén,

Col. Doctores, Cuauhtémoc, Ciudad de México,

CP. 06720,

Tel. +52 (55) 5588 0211 conmutador

Editor responsable: José Manuel Villalpando

Supervisión editorial: Manuel Alexandro Munive Páez

Disponible en acceso abierto en la página:

<https://www.eld.edu.mx/>

LOS TEXTOS AQUÍ PUBLICADOS SON
RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE CADA AUTOR

Diseño e impresión: Procesos Editoriales don José S. A. de C. V.
Ganaderos 149, Granjas Esmeralda, 09810, Iztapalapa,
Ciudad de México, 24 de mayo del 2024

Tiraje: 400 ejemplares.

**ESCUELA LIBRE DE DERECHO
BOLETÍN JURÍDICO PRÁCTICO**

RECTOR

Emilio González de Castilla del Valle

JUNTA DIRECTIVA

José Luis Izunza Espinosa
Fernando Cataño Muro Sandoval
Juan Pablo Estrada Michel
Gabriela de la Mora Galván
Mario Héctor Blancas Vargas

SECRETARIOS

José Manuel Villalpando
Secretario Académico

Renata Sandoval Sánchez
Secretaria de Administración

Cecilia Lizardi Tort
Secretaria de Posgrado

Arturo Ramos Sobarzo
Director del Centro de Investigaciones Jurídicas

Manuel Alejandro Munive Páez
Director del Doctorado

COMITÉ EDITORIAL

Juan Pablo Estrada Michel
Director

Francisco de Icaza Dufour
Director Honorario

Lizbeth América Cedillo Valderrama
Rodolfo Gómez Alcalá
Rafael Estrada Michel
Pablo Francisco Muñoz Díaz
Arturo Ramos Sobarzo
José Manuel Villalpando

9 786075 968933

