

Protección de datos personales, profesionales y laborales del trabajador en poder de la empresa

Por: Juan Loredó, Socio / Director Consultivo en Legal Laboral



Los datos personales, incluso los más nimios, están siendo materia prima de una industria digital en auge: Data Mining. La revelación del uso de cierta información de los usuarios de *Facebook* efectuado por la empresa *Cambridge Analytica* para influir en la elección presidencial de los Estados Unidos, alertó sobre un fenómeno imperceptible.

Se trata del rastro que deja la cotidiana actividad digital que, aún sin quererlo, forma parte de la inmensa cantera de información denominada big data. En ese terreno, la minería de datos explota preferencias y conductas de consumo de las que ni siquiera llegamos a ser conscientes. Es pues información que cándidamente se consideró de poca importancia, pero cuyos efectos han trastocado el destino de naciones.

En un plano más próximo a la administración de Recursos Humanos, se reconoce que sus valiosos e indispensables indicadores provienen de diversos datos de los colaboradores en la organización. Es información personal que, aunque debería estar protegida, no siempre es así o no por lo menos en los términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), la cual obliga a los empleadores a hacer resguardo seguro en su carácter de poseedores de la información personal de sus empleados.

A la luz de la citada ley, los **datos personales** son cualquier tipo de información relativa a una per-

sona física determinada. Por su parte, los **datos personales sensibles** son aquellos de índole personal que trastocan la esfera más íntima de su titular o cuya ilegal utilización da lugar a discriminación u ocasiona riesgo grave. Al respecto, se enlistan, de manera enunciativa más no limitativa, aquellos datos que revelen:

- Origen racial.
- Étnico.
- Estado de salud presente y futuro.
- Información genética.
- Creencia religiosa.
- Creencias filosóficas.
- Creencias morales.
- Afiliación sindical.
- Opiniones políticas.
- Preferencia sexual.

En esta ley se dispone que el **responsable** de los datos personales será aquella persona física o moral de carácter privado que decida sobre el tratamiento a los mismos. Los referidos están obligados a cumplir, en el tratamiento de los datos personales, los principios de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad dispuestos.

Asimismo, se considera que la **expectativa razonable de privacidad** será la confianza que deposita cualquier individuo en otro para el debido tratamiento de los datos personales proporcionados conforme a la ley, que en su artículo 8º dispone que todo tratamiento de datos personales estará sujeto

*“Con la infraestructura apropiada,
los datos se pueden transformar,
a menudo de forma sorprendente.”*
Michael Nielsen

al consentimiento de su titular, salvo algunas excepciones. Podrá ser expreso cuando tal voluntad se haga verbalmente: escrito, por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología (conocida o por conocerse) o por signos inequívocos.

Dentro de las excepciones previstas en la ley y su reglamento para la obtención del consentimiento, se encuentra el cumplimiento de obligaciones emanadas de una relación jurídica entre el titular de los datos y el responsable de su tratamiento o que exista una situación de emergencia que implique un riesgo inminente que pueda dañar al titular en su persona o bienes (Art. 10, fracciones IV y V de la ley).

El reglamento dispone que en la información de las personas físicas prestadoras de servicios para alguna moral o física con actividades empresariales y/o prestación de servicios, consistente únicamente en su nombre y apellidos, las funciones o puestos desempeñados, así como domicilio físico, dirección electrónica, teléfono y número de fax, no aplica el principio mientras los datos sean tratados para fines de representación del empleador o contratista.

No obstante, pareciera que el empleador está exento de proporcionar aviso de privacidad a sus colaboradores, así como de recabar su consentimiento. Sin embargo, la relación laboral requiere y genera muchos datos personales que van más allá de las excepciones previstas.

Tan sólo el contrato individual de trabajo deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, es-

tado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes, domicilio, duración de la relación de trabajo, servicios a prestarse (detallados con la mayor precisión posible), lugar de prestación del trabajo, duración de la jornada, forma y monto del salario; así como otras condiciones tales como días de descanso o vacaciones (Art. 25 Ley Federal del Trabajo, LFT) debiendo estar contenidos en tal documento beneficios extralegales, bonos de productividad, remuneraciones especiales, etcétera.

Durante la vigencia del vínculo de la relación laboral surgirá diversa información proveniente del estado físico y de la salud del trabajador (Art. 134, fracción X, LFT), así como la resultante de la capacitación, adiestramiento y productividad (Art. 153 LFT), adicionalmente la información que surja de evaluaciones de distinta índole, sobre las cuales se determina no sólo el avance, sino también la permanencia en la organización.

Por tanto, para dar cumplimiento a la normatividad aplicable en materia de protección de datos personales (la ley y su reglamento) se deberá contar con aviso de privacidad específico para los colaboradores de la empresa, detallando los datos y el propósito de los mismos, recabando su consentimiento por escrito, honrando el compromiso de **expectativa razonable de privacidad** que cada colaborador deposita en la empresa.

El contenido es responsabilidad del autor.