OPINIÓN

Algunos apuntes sobre la Protección de Datos personales de los trabajadores.

Por José Alfonso Aparicio · 11 de agosto de 2022 · 5 min de lectura

En México, la *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares* (LFPDPPP) regula lo que se conoce como "expectativa razonable de privacidad" y que define como la confianza que deposita cualquier persona en otra, respecto de que los datos personales proporcionados entre ellos y que serán tratados conforme a lo que acordaron las partes en los términos establecidos por la Ley.

Esto parte de un principio de autonomía de la voluntad de las partes, que en materia laboral está todavía más acotada. La propia *Suprema Corte de Justicia de la Nación* ha señalado lo siguiente:

"[...] el principio de igualdad como la libertad de contratación, es distinto si nos encontramos ante una relación contractual de carácter civil o comercial, que si nos enfrentamos a una relación que se sucede en el marco de las relaciones laborales. En este último caso, será necesario determinar la proyección de los derechos fundamentales en el ámbito de la empresa y el papel que juega la libertad de contratación y, en particular, el haz de facultades con el que cuenta el patrón o empresario para determinar las condiciones de trabajo. No es casualidad que las relaciones que se suceden en el mercado de trabajo han actuado como el campo natural de experimentación de la aplicación práctica de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Esto se explica por varias razones. En primer término, por la radical asimetría de poder entre empresario y trabajador y que se expresa, desde luego, en las distintas posiciones jurídicas que cada uno ocupa en la relación laboral, pero también, y con no menor significación, en el más amplio espacio de la vida social y económica. En segundo término, por las propias características del contrato que sustenta la relación laboral, ya que a diferencia de lo que sucede en otros ámbitos, lo peculiar de este contrato consiste en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo sometiendo, en mayor o menor medida, su libertad dentro de la jornada laboral a fin de obtener los recursos económicos que le permitan sostener su hogar. Por último, debido al contenido propio de la dirección empresarial, la cual se traduce en el ejercicio de unas funciones decisorias, ordenadoras y de control en las que la posición dependiente o subordinada del trabajador se va a patentizar, siendo claro el riesgo potencial de conculcación por parte del patrón o empresario, en el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, es importante mencionar que las facultades de dirección del patrón o empresario no se limitan al mero establecimiento de la contraprestación salarial, sino que se extienden desde la selección del personal, pasando por la distribución del tiempo de trabajo y las modalidades de contratación, y llegando hasta la fijación de medios de control y a la instauración de normas de conducta y disciplina laborales. Asimismo, es necesario advertir que el poder del empresario es una amenaza real a los derechos del trabajador, no por considerar tales poderes como intrínsecamente perversos, sino, más sencillamente, por cuanto la lógica empresarial -sus principios económicos y sus valores normativos- actúa como freno a la expresión de aquellos derechos, comprometiendo su desarrollo. **(Sic).**

Circunstancia que nos permite afirmar que la libertad de contratación en el derecho laboral, limitada, gradúa el nivel del manejo de la información que puede estar sujeta a un tratamiento.

La propia LFPDPP define como “tratamiento” a la obtención, uso, divulgación o almacenamiento de datos personales, por cualquier medio. El uso abarca cualquier acción de acceso, manejo, aprovechamiento, transferencia o disposición de datos personales.

Por otro lado, el tratamiento de la información de un trabajador, debe apegarse a diversos principios, deberes y derechos; entre los que destaca el principio de información, que implica la existencia un aviso de privacidad que explique los detalles del tratamiento de la información que será motivo del tratamiento, así como los mecanismos para ejercer los denominados “Derechos ARCO” (Acceso, Rectificación, Cancelación y/u Oposición).

El uso de dispositivos tecnológicos por parte de los trabajadores en la empresa es una nueva posibilidad de que estos traten con mayor facilidad la información empresarial pero también de que el empleador recabe con mayor precisión la información y comportamiento laboral del trabajador (monitoreo) .

La *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) en 1997 emitió un “*Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de los datos personales de los trabajadores*”, mismo que se enfoca a los rubros de acopio, conservación, almacenamiento, uso y comunicación de los mismos, particularmente en escenarios más complejos como las agencias de colocación y en las relaciones colectivas de trabajo; además, propone restricciones 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).

Sin embargo tanto el repertorio aludido de la OIT como la legislación aplicable en datos personales del sector privado se encuentran desactualizados y la evolución tecnológica y fenómenos como la pandemia hacen necesario que el marco nacional e internacional sea revisado en materia de privacidad laboral.

Publicado en Punto de Referencia. Dirección original: https://puntodereferencia.mx/opinion/algunos-apuntes-sobre-la-proteccion-de-datos-personales-de-los-trabajadores
Descargado el 21 de noviembre de 2026.