

## **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO QUE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y AL CONSEJO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN INVESTIGAR Y TOMAR MEDIDAS NECESARIAS SOBRE EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES QUE MANEJAN LAS EMPRESAS QUE OFERTAN INFORMACIÓN SOBRE ANTECEDENTES LABORALES DE PERSONAS.**

Los suscritos, Diputados Federales, Rafael Yerena Zambrano y José Luis Orozco Sánchez Aldana, y la suscrita Diputada Federal Georgina Zapata Lucero, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIII Legislatura, con fundamento en los artículos 78, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 122 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como 58 y 59 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a consideración de la Comisión Permanente, la siguiente proposición con punto de acuerdo con base en la siguiente:

### **Exposición de Motivos**

El concepto de privacidad se encuentra vinculado al de la intimidad que es un derecho garantizado en los principales instrumentos interamericanos y universales de derechos humanos cuya dimensión presenta retos que exigen un balance entre el derecho a la intimidad del individuo y los avances en el mundo de las Tecnologías de la Información. Así lo han reconocido los países de las américas, cuya tendencia muestra la incorporación del derecho a la protección de datos personales en sus ordenamientos constitucionales y el desarrollo de normativa especial en esta materia.

Por datos personales en las relaciones laborales se entiende todo tipo de información relacionada con un trabajador identificado o identificable. El tratamiento incluye el acopio, la conservación, la combinación, la comunicación o cualquier otra forma de utilización de datos personales.

En la actualidad, existen nuevas formas de recolección y procesamiento de datos que comportan nuevos riesgos para los trabajadores. Una muy común es aquella que tiene que ver con el tratamiento de los datos personales que llevan a cabo las empresas reclutadoras de personal y por supuesto las llamadas sociedades de información.

En el primer caso las agencias colocadoras requieren a las personas que aspiran a obtener un puesto de trabajo sus datos personales, en donde por medio del aviso de privacidad proporcionado a los candidatos estos firman y consienten la transferencia de su información a las empresas que pretenden contratar personal para determinados puestos.

En el segundo caso, las sociedades de información, que se ostentan como compañías de consultoría para el reclutamiento de personal, ofrecen el servicio de información completa sobre empleos, demandas laborales, antecedentes judiciales de trabajadores.

Es precisamente en este caso de las consultorías de información sobre historial laboral, en donde ocurren prácticas que consideramos ilegales, ya que el tratamiento de la información aún y con el consentimiento de la persona, puede originar actos discriminatorios en su perjuicio.

El mejor ejemplo de ello es cuando una persona desempleada recurre a una agencia colocadora, o directamente concurre a cierta empresa para solicitar trabajo en las vacantes ofrecidas. De primera *facie*, el encargado de entrevistar a la persona recopilará la información de los datos personales aspirante, y entre esta información puede

presentarse el historial laboral, en donde se le solicitará a la persona que busca obtener el puesto su consentimiento mediante el aviso de privacidad, a fin de que la información proporcionada pueda ser transmitida a otras personas, ya sean físicas o morales, con el objeto de contrastar los datos laborales, incluyendo a las consultoras que se han mencionado anteriormente.

En este tratamiento, se puede apreciar que la información recopilada por la empresa que presta sus servicios de información fue proporcionada por un tercero, ya sea por las empresas colocadoras o por aquellas en donde el aspirante acudió para poder obtener el empleo y que bajo el amparo del consentimiento otorgado en el aviso de privacidad, por lo que las empresas consultoras ofrecen esta información cobrando ciertas cantidades con el objeto de “blindar a las empresas de contratar personal “boletinado”.

Las bases de datos de las empresas de consultoras de este tipo constituyen *de facto* verdaderas **listas negras** en las que figuran los nombres de personas que han tenido problemas en sus empleos anteriores, y no solo eso, sino que también se da la situación que dentro de la información almacenada, figuran los nombres de personas que han entablado una demanda laboral, lo cual es factible toda vez que dicha información se publica en los boletines laborales que emiten las Juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje y del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe destacar que el fin de las publicaciones de los boletines laborales, es notificar a las partes sobre los acuerdos que recaen en los juicios laborales, más no el de poner a disposición la información para que sea tratada con fines de lucro como sucede en las consultorías que ofrecen esta información a las empresas y sobretodo que dicha información incide en la decisión sobre la contratación de personal.

Afortunadamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 133, señala que está prohibido a los patrones o a sus representantes emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a contratar a dar ocupación.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales se ha pronunciado sobre la protección de los datos personales de los trabajadores que se encuentren librando un litigio laboral mediante el recurso de revisión RPD497/2014 interpuesto en contra de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el cual se resolvió el derecho que le asistía a un trabajador de oponerse a la aparición de su nombre en el boletín judicial.

En la sesión del Pleno del INAI del 20 de agosto de 2014 en donde se resolvió dicho asunto, destacan las siguientes intervenciones de los comisionados:

Rosendoevgueni Monterrey Chepov, mencionó que *“en este sentido, a la luz de la realidad de las personas que se encuentran sin empleo, el hecho de que alguna de ellas, en su calidad de trabajador, haya tenido la necesidad de accionar judicialmente una demanda en defensa de sus derechos e intereses laborales, resulta total y absolutamente atendible la solicitud del ceso en el tratamiento de Datos Personales de trabajadores que han formado parte de un litigio de esta naturaleza cuando la finalidad de la publicidad de esos datos es un medio como el Boletín Laboral Electrónico y la finalidad en ellos ha concluido. Lo anterior es así ya que el solo ejercicio de un derecho inalienable los estigmatiza a tal punto de impedirles obtener trabajo que dignifique su vida y permita satisfacer sus necesidades más elementales, lo que implica un claro ejemplo de discriminación”*.

Oscar Mauricio Guerra Ford expuso *“seguramente con los buscadores tan potentes que hay, pues se encontraban estas listas negras como se les ha denominado, y muchas veces esto impedía o dificultaba el acceso al mercado laboral de personas que habían tenido estos procesos... entonces creo que el recurso está perfectamente resuelto porque garantizar este derecho al olvido que debe de tener cualquier persona y más, así como el acceso a la*

*información permite la defensa de otros derechos, también la protección de los datos personales y su posible, como es el caso del derecho al olvido cuando esto se considera pertinente, pues también defiende otros derechos como puede ser el derecho a un trabajo, y a un trabajo digno que está constitucionalmente planteado en nuestro país y en muchos países.”*

Por su parte Patricia Kurkzyn indicó que *“solamente quisiera puntualizar así con todas las letras, se trata de proteger que los trabajadores vayan a las listas negras, listas negras que continúan en nuestro país lamentablemente. Despachos de abogados o que se dicen abogados o que lamentablemente son un claro ejemplo de la falta de ética profesional que hacen bases de datos de los trabajadores que han sido despedidos o que simplemente demandaron y que por algún motivo recurrieron a las autoridades laborales y que han obtenido laudos que los favorecen, son mismos que no vuelven a ser contratados en otros lugares.”*

En este orden, si bien es cierto que las empresas están en todo el derecho de poder reclutar a los mejores perfiles, no menos cierto es que la información que tiene que ver sobre todo con las demandas laborales, comporta una información innecesaria para la ocupación del puesto, ya que no tiene que ver con las aptitudes y capacidades para desempeñar el trabajo, y por lo tanto el trabajador tiene derecho al olvido sobre sus conflictos suscitados en sus empleos anteriores.

El ejercer el derecho de acceso a la justicia, no debe ser causa de exclusión para acceder al trabajo decente, y ante el tratamiento viciado que realizan las compañías consultoras que ofrecen la información de personas que han demandado a sus patrones, es importante y urgente que las autoridades competentes tomen cartas en este delicado asunto, puesto que atenta contra el derecho de acceso al trabajo y a la protección de datos personales.

En el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se sostiene que es un ente competente para poder intervenir en la investigación y en su caso sancionar estas prácticas, ya de acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40, fracción primera se establece lo siguiente:

*Artículo 40. - A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:*

*I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;*

Por su parte, el INAI puede realizar verificaciones de oficio de acuerdo al artículo 59 de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares que establece lo siguiente:

*Artículo 59.- El Instituto verificará el cumplimiento de la presente Ley y de la normatividad que de ésta derive. La verificación podrá iniciarse de oficio o a petición de parte. La verificación de oficio procederá cuando se dé el incumplimiento a resoluciones dictadas con motivo de procedimientos de protección de derechos a que se refiere el Capítulo anterior o se presuma fundada y motivadamente la existencia de violaciones a la presente Ley.*

Por lo que respecta al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, también puede proceder de oficio en estos casos, ya que el resultado que genera el tratamiento de la información de los trabajadores, sobre todo en los casos que hayan demandado a su patrón o empresa, es el de la discriminación, en razón de que muchas empresas prefieren no contratar a las personas que tienen antecedentes con procesos laborales antes las juntas, lo cual exhibe una discriminación injustificada por haber ejercido un derecho tan fundamental como es el de acceso a la justicia. La intervención de oficio está fundamentada en el artículo 46 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que a la letra dice lo siguiente:

*Artículo 46.- El Consejo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine.*

Así pues, consideramos que con estas prácticas llevadas a cabo por empresas que ofrecen servicios como “consultoras”, se comete una grave violación a los derechos humanos de los trabajadores, pues la discriminación que se genera alarmante ya que miles de personas no pueden acceder a un nuevo empleo por haber demandado a sus patrones.

Esto también va contra la protección de los datos personales consagrado en el segundo párrafo del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que los datos de los trabajadores deben ser tratados rigurosamente con apego a la normas, y el hecho de que la ley establezca el principio de máxima publicidad en los procesos judiciales y laborales, no debe manejarse como la causa de licitud en el manejo de la información, ya que es evidente el perjuicio que causa a las personas a la hora de buscar una nueva fuente de empleo.

Sostenemos que el tratamiento de datos personales no debería conducir a una discriminación ilícita en materia de empleo u ocupación y catalogamos la práctica que realizan las empresas que funcionan como un buró laboral como ilícita, porque así lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 133. Así mismo no se puede permitir que el ejercicio del derecho tan fundamental como es el de acceso a la justicia, sea una condición desfavorable para poder integrarse a un nuevo empleo, y visto desde la óptica de los derechos humanos, queda de manifiesta la interdependencia que existe entre el derecho al trabajo con el derecho a la vida, en virtud que el trabajo en un medio para que las personas alcancen a cubrir sus necesidades para su subsistencia.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete al Pleno de esta H. Comisión Permanente la siguiente Proposición con Punto de Acuerdo.

**UNICO.** La Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, exhorta respetuosamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales y al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para que investiguen y tomen medidas necesarias sobre el tratamiento de datos personales que manejan las empresas que ofertan información sobre antecedentes laborales de las personas.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro a 28 de junio de 2017.

**Dip. Rafael Yerena Zambrano**  
**Dip. Ana Georgina Zapata Lucero**  
**Dip. José Luis Orozco Sánchez Aldana**

*Organización de Estados Americanos, consultado en [http://www.oas.org/es/sla/ddi/proteccion\\_datos\\_personales.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/proteccion_datos_personales.asp)*

*Consultado en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09\\_118\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf)*

*OIT, consultado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112625.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf)*

*Consultado en <http://inicio.ifai.org.mx/Historico/Sesi%C3%B3n%20Pleno%202020-08-14.pdf>*