La Obligación del Aviso de Privacidad en la Relación Laboral: ¿Qué Deben Saber las personas empleadoras?

Al comenzar una relación laboral y durante su desarrollo, las personas empleadoras requieren diversos documentos que contienen información personal, privada y, en algunos casos, sensible de las personas trabajadoras. Aunque esto es parte habitual del proceso de contratación y la continuidad de una relación laboral, muchas veces no se le da la importancia que merece en cuanto a la obligación y responsabilidad que adquiere el patrón al recolectar y gestionar dicha información. Sin embargo, surge una pregunta común: ¿Las personas empleadoras necesitan el consentimiento de la persona trabajadora para el tratamiento de esta información?

La Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), en su artículo 10, fracción IV,

establece claramente que no es necesario el consentimiento del titular de los datos (en este caso, la persona trabajadora) cuando existe una relación jurídica entre el titular y el responsable. En el marco de esta relación, las personas empleadoras pueden gestionar los datos personales de sus personas trabajadoras sin la necesidad de solicitar su autorización, siempre que el uso de esos datos sea indispensable para los fines laborales.

Límites en el Tratamiento de Datos Personales

Es importante destacar que, aunque no siempre se requiere el consentimiento, esto no aplica cuando los datos se utilizan para fines distintos a los que justifican la relación laboral. Así lo establece la ley en su artículo 17, párrafo segundo. Si el patrón quiere usar los datos personales del trabajador para otras finalidades que no estén directamente relacionadas con el vínculo laboral, sí deberá obtener su consentimiento explícito.

La Obligación de Proporcionar un Aviso de Privacidad

A pesar de que el consentimiento no siempre es necesario, la ley sí obliga al responsable a informar a las personas sobre el tratamiento de sus datos. Esto se realiza mediante un Aviso de Privacidad, que es un documento en el que se detalla qué datos se recopilan, cómo se utilizarán y con qué finalidad. El artículo 15 de la LFPDPPP establece que:

“El responsable tendrá la obligación de informar a los titulares de los datos, la información que se recaba de ellos y con qué fines, a través del aviso de privacidad”.

En este contexto, se considera como “responsable” a cualquier persona física o moral que decida sobre el manejo de los datos personales. Por lo tanto, las personas empleadoras son responsables de garantizar el correcto tratamiento de la información que recaban de las personas trabajadoras.

Diferencia entre Consentimiento y el Aviso de Privacidad

Es esencial entender la diferencia entre consentimiento e información. Aunque en algunas situaciones la ley permite el tratamiento de datos sin requerir la autorización de la persona trabajadora, siempre es obligatorio informar sobre cómo se utilizará dicha información. Aquí es donde entra en juego el aviso de privacidad: no se necesita consentimiento en todos los casos, pero **sí es indispensable proporcionar el aviso para que la persona trabajadora conozca el uso que se dará a sus datos**.

Por lo tanto, las personas empleadoras deben ver el aviso de privacidad como una herramienta de comunicación y cumplimiento legal, y es recomendable que lo proporcionen al momento de formalizar la relación laboral, como parte de la documentación inicial de la persona trabajadora.

Sanciones por el Mal Uso de Datos Personales

No cumplir con la normativa en el tratamiento de datos personales puede acarrear serias sanciones. La LFPDPPP, en sus artículos 63 y 64, establece multas que pueden ser sustanciales, incluyendo:

- Multas de 100 a 160,000 días de salario mínimo vigente para infracciones leves (artículo 63, fracciones II a VII).
- Multas de 200 a 320,000 días de salario mínimo vigente para infracciones graves (artículo 63, fracciones VIII a XVIII).
- En caso de infracciones reiteradas, se puede imponer una multa adicional de 100 a 320,000 días de salario mínimo.
- Si las infracciones involucran el mal uso de datos sensibles, las sanciones pueden duplicarse.

¿Cómo Podemos Ayudarle?

Como persona empleadora, es fundamental que esté alineado con

lo que establece la ley en cuanto al manejo de los datos personales de las personas trabajadoras. El cumplimiento adecuado no solo le protege legalmente, sino que también es una forma de respetar los derechos de las personas trabajadoras y fortalecer su relación laboral.

En Stratego Firma, estamos listos para asesorarle en la creación y redacción de los Avisos de Privacidad que su empresa necesite.