



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

Aparicio Velázquez, José Alfonso; Pastrana González, Miguel Ángel
CONCEPTOS Y LEGISLACIÓN DE TRANSPARENCIA SINDICAL Y PROTECCIÓN DE
DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 24, enero-junio, 2017, pp. 175-193

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429649658006>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

CONCEPTOS Y LEGISLACIÓN DE TRANSPARENCIA SINDICAL Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO

CONCEPTS AND LAW OF UNION TRANSPARENCY AND DATA
PROTECTION OF WORKERS IN MEXICO

CONCEPTS ET LÉGISLATION DE TRANSPARENCE
DES SYNDICATS ET DONNÉES PERSONNELLES
DES TRAVAILLEURS AU MEXIQUE

José Alfonso APARICIO VELÁZQUEZ*
Miguel Ángel PASTRANA GONZÁLEZ**

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales y del sistema político mexicano en los últimos años han seguido un camino de consolidación democrática para el país, lo cual se ha reflejado en nuestra normatividad. En 2011, con diversas reformas a nivel constitucional, se incorporó lo que ahora se ha definido el control de regularidad constitucional,¹ colocando en la cúspide a los derechos humanos de fuente convencional y constitucional. En 2012, el derecho del trabajo sufrió el reajuste más importante en mucho tiempo. Los cambios más trascendentales se vieron reflejados en temas principalmente de contratación individual, algunos en materia procesal y colectiva.

* Proyectista de Acceso a la Información en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales; secretario técnico de la Sección de Jóvenes Juristas de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

** Profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM; subdirector de Seguimiento de Cumplimientos en la Dirección General de Enlace con Autoridades Laborales y Sindicatos del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales; secretario de la Sección de Jóvenes Juristas de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

¹ Véase contradicción de tesis 293/2011 resuelta por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



Revista Latinoamericana de Derecho Social
Núm. 24, enero-junio de 2017, pp. 175-193

Respecto de este último —materia colectiva— se inauguró la discusión sobre la necesidad de transparencia y rendición de cuentas de las organizaciones sindicales, como una obligación legal tanto para autoridades laborales, como para los propios sindicatos.

Por su parte, en 2014 se reformó el artículo 6o. constitucional, que garantiza el derecho de acceso a la información y fija las bases para el ejercicio del mismo, ampliando el número de sujetos obligados entre los cuales se incluyen ahora, expresamente, a los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos.

Respecto de la protección de datos personales de los trabajadores, níminamente se ha ocupado la doctrina y la jurisprudencia en desarrollar; sin embargo, como evidenciaremos en el presente comentario legislativo, existen ya normas y tradiciones nacionales que apuntan a la protección de los datos personales de los trabajadores.

De tal forma que los apuntes de este trabajo tienen como guía la transparencia que impacta tanto en el acceso a la información —entre ella a información sindical en posesión de sindicatos y autoridades— como a los límites del acceso a la información —entre los que se encuentran la protección de datos personales de los trabajadores—.

II. ANTECEDENTES

La transparencia es considerada como un valor central de la democracia, así el acceso a la información pública contribuye de forma determinante a la rendición de cuentas.²

Bajo la premisa de que los cambios en el sistema jurídico surgen de la necesidad o demandas de la sociedad, debemos entender y atender que el origen de la ampliación de la transparencia sindical no se encuentra desvinculada de estas exigencias.

Sostenemos que el tema de transparencia y rendición de cuentas de la información sindical (en posesión de autoridades, pero también de sindicatos), cobró especial interés en la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2012, que fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de ese mismo año.

² Definición de Transparencia Proactiva del INAI; disponible en <http://inicio.ijai.org.mx/SitePages/Transparencia-Proactiva-acciones.aspx> (consultado el 2 de julio de 2016).

Quizás no se mostró el mismo interés por el tema de protección de datos personales de los trabajadores; sin embargo, antes de la reforma laboral mencionada, desde el nacimiento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP) gubernamental, en junio de 2002, ya se daba un primer tratamiento legislativo, aunque muy genérico, al tema de datos personales, y que en 2007 en una reforma al artículo 6o. constitucional se introdujeron como principios y bases los conocidos derechos ARCO (de *acceso, rectificación, cancelación y oposición*).

Igualmente, en junio de 2009 surgiría la reforma al párrafo segundo del artículo 16 constitucional, que dispone la protección de datos personales en posesión de particulares, que supeditó la creación posterior de una Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP).

Es así, pese a que el tema de protección de datos personales de los trabajadores se haya observado y discutido con menos intensidad que el de transparencia sindical, que las claves legislativas de este derecho inespecífico laboral ya se encontraban dispuestas hace varios años en México.

La última reforma constitucional en materia de transparencia, rendición de cuentas y protección de datos personales fue realizada el 7 de febrero de 2014. En ésta se establecen principios que garantizan su maximización y fijan las bases mínimas de este derecho fundamental.

El 4 de mayo de 2015 fue promulgada la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP), reglamentaria del artículo 6o. constitucional, que impone obligaciones genéricas, comunes y específicas a cada uno de los grupos de sujetos obligados, entre los que figuran los sindicatos. A su vez, fue promulgada la LFTAIP el 9 de mayo de 2016; y en fechas diversas, leyes locales en la materia por cada entidad federativa.

Dentro de este paquete de leyes queda pendiente la publicación de una Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, la cual seguro supeditará la expedición de una ley federal, así como leyes locales en dicha materia; y también una Ley General de Archivos, que eventualmente podría tratar temas relacionados con la materia laboral o con implicaciones en las autoridades y tribunales laborales.

Además, se dotó al instituto garante (antes Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos —IFAI—) de autonomía constitucional, misma que detonó el cambio de denominación por Instituto Nacional de

Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), consolidándose como el órgano rector en la materia. Implicación que derivó en un nuevo diseño institucional: se ampliaron sus atribuciones, y el universo de sujetos obligados, entre ellos los sindicatos.

Aunque se vislumbra un largo camino por recorrer en la materia, las reformas nos permiten distinguir tres ámbitos de acción en el impulso a la transparencia sindical: la legislación, el acceso a la información pública y la lucha por la democratización de la vida sindical, etapas en desarrollo y que en algún momento tendrán los resultados esperados, o la necesidad de implementar nuevos cambios normativos.³ Igualmente con la protección de datos de los trabajadores.

De la cronología narrada, que denota la evolución normativa e institucional para la garantía de dos derechos inespecíficos laborales, aterrizados en el mundo del trabajo: la transparencia de los sindicatos y la protección de datos personales de los trabajadores, resulta pertinente identificar —en los siguientes apartados— los conceptos y fines de estos derechos, como mancuerna esencial que coadyuve a la consolidación de los principios tutivos del derecho del trabajo (iniciando por el de estabilidad en el empleo, pasando por el de progresividad y expansión, y concluyendo con el de irrenunciabilidad, sin dejar de pensar en todos los que se han podido enunciar en la doctrina).

III. TRANSPARENCIA SINDICAL

1. *Conceptos*

A. *Derecho de acceso a la información*

En primer lugar debemos encuadrar el derecho de acceso a la información como un derecho humano, que como tal es intrínseco a cualquier persona, que implica el ejercicio legítimo de acceder a la información pública en po-

³ Como lo ha referido Giménez Cacho, Luis Emilio; “La transparencia sindical: una larga marcha”; disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10312.pdf> (consultado el 24 de abril de 2016).

sesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fi-deicomisos y fondos públicos, así como la información de cualquier persona física, moral o *sindicato* que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) y su garantía de conocer aquella información generada, recibida y/o conservada por cualquiera de estos sujetos obligados.

Este derecho posibilita a las personas para conocer aquella información que se encuentra en poder de los sujetos obligados, y que es empleada por éstos o por el gobierno mismo para construir programas y diseñar estrategias; que permite evaluar la eficacia y pertinencia de las acciones, y cerciorarse de que éstas sean acordes con las necesidades sociales y no se alejen del interés común; escrutar y fiscalizar el correcto ejercicio del presupuesto público.⁴

Este derecho humano que se refiere comprende la posibilidad de solicitar, investigar, buscar y recibir información, bajo los principios rectores de certeza, eficacia, imparcialidad, legalidad, máxima publicidad, objetividad, profesionalismo y transparencia, establecido así en la LGTAIP.

B. *Transparencia*

Asociado con el derecho de acceso a la información se encuentra el concepto de *transparencia*, con el cual se hace referencia a la calidad de los gobiernos democráticos, que consiste en dejar ver al público sus estructuras, funcionamiento y el proceso de toma de decisiones,⁵ así se ha asociado que los gobiernos transparentes necesariamente son “gobiernos abiertos”; y para que ello ocurra es necesario que existan mecanismos de acceso a la información.

Según lo ha definido el INAI,⁶ se pueden considerar tres tipos de transparencia: Transparencia reactiva, activa y proactiva.

C. *Rendición de cuentas*

Transparencia y acceso a la información pública tienen como moneda de cambio el concepto de rendición de cuentas, desde nuestra óptica. Tomando

⁴ Bautista, José y Aguilar, Elena (coords.), *Manual de acceso a la información, transparencia y rendición de cuentas para el fortalecimiento de las organizaciones civiles*, México, IFAI, 2005, p. 7.

⁵ *Ibidem*, p. 8.

⁶ Información disponible en <http://inicio.ifai.org.mx/SitePages/Transparencia-Proactiva-acciones.aspx>.

en cuenta las acepciones del *Diccionario de la lengua española*, podríamos afirmar que la expresión, en términos generales, es dar la razón de algo.

“Rendir cuentas” se entiende generalmente como un proceso en el que las autoridades comunican a la población la pertinencia de sus decisiones y acciones de gobierno. Por tal motivo es relacionada con las prácticas de transparencia y de lucha contra la corrupción, así como un control ciudadano sobre los actos gubernamentales.⁷

D. Recursos públicos

Generalmente y por excelencia, la rendición de cuentas se basa en el uso y asignación de recursos públicos —aunque es de advertirse que no sólo es respecto de este tema, sí lo es quizás en el mayor número de solicitudes de información—. En la legislación o manuales de la administración pública no se encuentra un concepto de “recursos públicos”, pero sí el de “recursos”, entendido como “conjunto de personas, bienes materiales, financieros y técnicos con que cuenta y utiliza una dependencia, entidad u organización para alcanzar sus objetivos y producir los bienes o servicios que son de su competencia”.⁸

Aterrizar los conceptos aludidos al tema particular de los sindicatos no resulta tarea fácil, por los relieves de su naturaleza, considerados como una persona moral de derecho social. No cabe duda que éstos deben rendir cuentas a sus agremiados, cuestión que se complica cuando se trata de detallar la manera en que deben hacerlo y el alcance de temas a transparentar a sus miembros. Pero más complejo aún lo es la rendición de cuentas al público en general, que no necesariamente son personas agremiadas o afiliadas al sindicato que corresponda.

Anticipándonos, la transparencia al público en general se justifica respecto de ciertos documentos (como lo son las tomas de nota, los contratos colectivos de trabajo, el padrón de socios y la directiva), así como del uso, gestión y destino de recursos públicos que reciban (ya sea por Contrato Colectivo de Trabajo o por diversos acuerdos, aun cuando no queden establecidos en

⁷ *Ibidem*, p. 30.

⁸ *Glosario de términos más usuales en la administración pública federal*, México, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, p. 307.

aquellos). Y corresponde exclusivamente a sus agremiados aquella información relativa a cuotas sindicales u otra información del interés de los socios en que no pueda imperar el interés público y permanezca en el ámbito de la gestión sindical.

Así se comienza por localizar dos niveles de transparencia sindical sobre los que podríamos generar dos aproximaciones metodológicas diversas y diferenciadas: transparencia endógena (al interior del sindicato —ejercida por los agremiados—) y exógena (al exterior —ejercida por el público en general—). Advirtiendo que esta transparencia no sólo deberá ser producida por los sindicatos sino por toda persona que contenga información sindical (como en el caso mexicano lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y autoridades laborales en general).⁹

En conclusión, podemos definir a la transparencia sindical como la acción o acciones encaminadas a permitir que tanto los agremiados como la sociedad en general conozca el actuar y la gestión que realizan los sindicatos, con el fin de lograr un eficaz y eficiente ejercicio del quehacer de estas organizaciones, y verificar que se cumpla con el objetivo de su creación, es decir: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los agremiados. Con esta definición debe distinguirse la exógena y la endógena como antes se explica.

2. *Los tipos de transparencia sindical*

Hacemos nuestra la clasificación tripartita de la transparencia sindical, para efectos pedagógicos, que refiere Carlos Reynoso:¹⁰ la transparencia administrativa, gremial y social.

⁹ Los sindicatos en nuestra legislación son definidos como una persona moral de derecho social, cuyo registro se lleva a cabo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones, esto en el ámbito federal; en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local o estatal y en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para los sindicatos de trabajadores al servicio de los poderes de la Unión.

¹⁰ Consideraciones realizadas en el panel “Transparencia sindical: mecanismos para la rendición de cuentas”, durante la Semana Nacional de Transparencia celebrada en octubre de 2015.

A. *La transparencia administrativa*

Entendiendo por ésta, aquella que se da desde la autoridad laboral hacia los agremiados y la sociedad en general, que consiste en publicar información referente a los registros sindicales y los contratos colectivos de trabajo (estatutos y reglamentos internos incluidos). Esto tiene su origen en los requisitos que la LFT impone a los sindicatos para constituirse o bien para registrarse, y con ello dar vida jurídica al mismo.

La reforma laboral de 2012 contempló en diversos numerales que las autoridades debían hacer pública determinada información. Como ejemplo de la incorporación de los temas de transparencia en la legislación laboral encontramos el artículo 364 bis que refiere que en el registro de los sindicatos se deben observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuitad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

La representación normativa, respecto de la publicidad de la información en esta llamada transparencia administrativa, la encontramos en el artículo 365 bis de la LFT, que impone a las autoridades laborales que deben hacer pública la información para consulta de cualquier persona, información que deberá estar actualizada respecto de los registros sindicales.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y de las juntas locales de conciliación y arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
 - II. Número de registro;
 - III. Nombre del sindicato;
 - IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
 - V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
 - VI. Número de socios, y
 - VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.
- La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

Ahora bien, tanto en la ley laboral y las disposiciones de la LGTAIP (en el artículo 78) encontramos una correcta armonización en relación con el numeral arriba citado, con algunas adiciones de información, tales como:

- Nombre de las comisiones que ejerzan funciones de vigilancia;
- Centro de trabajo al que pertenezcan, y
- Las tomas de nota;
- El estatuto;
- El padrón de socios;
- Todos los documentos contenidos en el Expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo.

Tal y como se advierte, de las obligaciones impuestas a las autoridades laborales (en lo que hemos aceptado y denominado como transparencia sindical administrativa), encontramos un aumento en obligaciones, tales como la publicación de las actas de asamblea, así como todos los documentos que formen el expediente de registro sindical, los reglamentos interiores de trabajo y de los contratos colectivos de trabajo. Aunque es importante aclarar que, de la publicación de estos dos últimos, ya existía obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo estipula el artículo 424 bis y 391 bis de la LFT; igualmente, ponerlas a disposición de los solicitantes, en tres modalidades: consulta directa, copias certificadas o simples y en los sitios de internet.

Otro punto que se fortalece en esta armonización legal, es el tema de la información actualizada. Si bien es contemplado en la legislación laboral, no se habla de cada cuándo deberá realizarse, sin embargo, la ley en materia de transparencia sí especifica una temporalidad de tres meses, con lo cual se crea certidumbre que elimina toda posible discrecionalidad de las autoridad para que a su libre arbitrio elijan la frecuencia de actualizar dicha información.

Un punto discrepante —desde nuestra óptica, de gran trascendencia— es la publicación del padrón de socios. La ley laboral únicamente refiere como dato público el número de socios, en tanto la LGTAIP es explícita al señalar que la totalidad del padrón de socios es público, con excepción del domicilio de los trabajadores.

Otro punto de inflexión resulta de las obligaciones dispares que tienen las autoridades que se rigen bajo las relaciones de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional, establece como funciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la de registrar a los sindicatos y ser el depositario de las condiciones generales de trabajo (equivalente en algún sentido a los contratos colectivos de trabajo). Sin embargo, en ninguna parte de esta legislación se prevé la publicación de la información. Cuestión que quizás podría salvarse con el siguiente artículo, que establece la supletoriedad que de oficio opera con la LFT —misma que sí regula la transparencia administrativa—: “Artículo 11. En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la LFT, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad”.

Además, con la entrada en vigor de la Ley General de Transparencia el pasado 5 de mayo de 2016, también será sujeto obligado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y por ministerio de ley deberá ajustarse y dar a conocer los datos y documentos señalados.

Hubo planteamientos respecto de la posible vulneración a la autonomía sindical, cuestión que fue clarificada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:¹¹

El artículo 365 bis de la Ley Federal de Trabajo, que regula la publicidad de los registros sindicales y de sus estatutos, no vulnera la protección de datos de los sindicatos, sino por el contrario la publicidad de la información que contienen permite a los trabajadores y a la sociedad en general conocer y comprobar la autenticidad e integración real de los sindicatos registrados ante las autoridades.

Se desprende que esta transparencia dota de elementos a la democracia y permite crear mecanismos pertinentes para verificar la autenticidad.

¹¹ Tesis 2a. CI/2014 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, octubre de 2014, t. I, p. 1105.

B. *Transparencia gremial*

Representa a la transparencia interna que exclusivamente atañe a los agremiados del sindicato, pues va íntimamente relacionado con la gestión que la directiva realiza del patrimonio sindical (entendido en el más amplio de los sentidos, no sólo los recursos económicos sino también los materiales).

Antes de la multicitada reforma laboral de 2012, únicamente se enunciaba que los sindicatos debían de rendir cuentas, sin brindar mayores elementos sobre la forma específica en que éstos debían hacerlo.

Finalmente se incorporaron elementos que abren el camino para una verdadera rendición de cuentas de los sindicatos para sus agremiados. El reformulado artículo impone la obligación a las directivas sindicales de rendir cuentas, y además refiere qué información habrá de hacer del conocimiento de los agremiados, así como la temporalidad en la entrega del mismo; asimismo establece que los mecanismos para informar a los agremiados deban plasmarse en los estatutos.

Por otro lado, la posibilidad de conocer respecto del uso y destino del patrimonio de los sindicatos, proveniente de cuotas sindicales, es un dato propio de la autogestión sindical, por lo que no se debe dar a conocer a la sociedad en general —salvo que el sindicato así lo decida—.

Al respecto, en un tiempo el criterio no fue uniforme, el antes IFAI consideró que sí constituía información pública, la relativa a las cuotas sindicales que obrasen en posesión de las autoridades, sin embargo este criterio fue combatido mediante un amparo que llegó hasta la revisión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual definió que las cuotas sindicales no constituyen información pública,¹² ya que no dan cuenta del uso y destino de recursos públicos, pues provienen de los salarios de los trabajadores, en que el Estado actúa en su carácter de empleador (intermediario que recauda una parte del salario de sus empleados, que reporta a su vez al sindicato por concepto de cuotas sindicales).

En los recursos de revisión que sustancia el INAI destacan ya varios asuntos relacionados al tema de transparencia sindical, en algunos se ha recurrido a la no entrega de las cuotas sindicales por parte de un sindicato o autoridad,

¹² Tal como lo estableció en la contradicción de tesis 333/2009.

y el criterio constante ha sido la confirmación a la negativa de entrega por ser información clasificada.

Destaca el RDA 1530/16, incoado en contra de Telecomunicaciones de México, por entregar información incompleta al solicitante respecto de las cuotas sindicales (otorgadas al sindicato de aquella dependencia) por un periodo de tres años; sin embargo, al analizarse el recurso se verificó que la dependencia efectivamente había entregado la información de lo requerido de manera incompleta, y todavía en los alegatos presentados por aquélla perfeccionó la respuesta remitiendo más información relacionada a las cuotas sindicales, violando claramente el derecho de privacidad del sindicato, al exhibir información patrimonial de aquél sin su consentimiento. Razón por la que se dio vista al órgano interno de control de la dependencia y se ordenó clasificar dicha información.

Este es un claro ejemplo de que no sólo la política de transparencia es aperturista, sino que debe mediar y tomar en cuenta la protección de datos de los propios sindicatos, y así defender, por un lado, el derecho a saber del público en general, y por otro, ser respetuoso de la autonomía de las organizaciones gremiales.

C. Transparencia sindical en el sentido social

Es la forma más novedosa de transparencia sindical que fue incorporada hasta la reforma constitucional de 2014, y que representa a aquella que está en poder del sindicato; es información pública que debe, por tanto, transparentarse frente al público en general que la solicite.

El caso típico para esta transparencia se ha enfocado en los recursos públicos que se les otorga a los sindicatos, su ejercicio y destino.

Respecto de los sindicatos de trabajadores, y aun cuando hipotéticamente cualquiera puede recibir recursos públicos, existen aquellos casos de sindicatos de entidades gubernamentales y organismos descentralizados, empresas paraestatales y órganos autónomos, que resultan encontrarse generalmente en la hipótesis. Destacan los casos del Sindicato Único de los Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), de la Comisión Federal de Electricidad; el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), de Petróleos Mexicanos; el Sindicato de Trabajadores de la Uni-

versidad Nacional Autónoma de México; el Sindicato de los Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (SNTSS); y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE), de la Secretaría de Educación Pública. En estos cinco sindicatos se engloban a más de un millón de agremiados,¹³ y la transferencia de los recursos están plasmadas en sus Contratos Colectivos de Trabajo o, en su caso, en las propias Condiciones Generales de Trabajo.

Resulta pertinente mencionar que aunque resulta menos frecuente que organizaciones patronales reciban recursos públicos, sin embargo, en el caso de la Confederación Patronal de la República Mexicana, ésta recibe recursos públicos, y por lo tanto está obligada a transparentar la gestión de dichos recursos.¹⁴

Las obligaciones de transparencia de estos sindicatos se encuentran contenidas en el artículo 79 de la Ley General de Transparencia que, como obligaciones específicas, prevé la publicidad de:

- I. Contratos y convenios entre sindicatos y autoridades;
- II. El directorio del Comité Ejecutivo;
- III. El padrón de socios, y
- IV. La relación detallada de los recursos públicos económicos, en especie, bienes o donativos que reciban y el informe detallado del ejercicio y destino final de los recursos públicos que ejerzan.

Anterior a esta ley, la obligación de informar del destino de los recursos era impuesta sólo a las dependencias públicas (dejando a los sindicatos como “sujetos obligados indirectos”), ahora deberán ser los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos, quienes también informen directamente sobre el uso y destino de los recursos públicos recibidos, a quienes así lo soliciten.

Por lo que respecta a los contratos y convenios celebrados por los sindicatos, deben hacerlos públicos, con independencia de que las autoridades o dependencias con las que suscriban dichos documentos también lo hagan. Por

¹³ De acuerdo con la información proporcionada por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; disponible en <http://registrodeasociaciones.stps.gob.mx/>; el SNTSS cuenta con 321 531 agremiados; STPRM con 96 986; SUTERM con 62 925. Por su parte, el SNTE cuenta con aproximadamente un 1 500 000 agremiados; información disponible en <http://www.excelsior.com.mx/opinion/jose-rubinstein/2015/05/15/1024263>.

¹⁴ Información proporcionada por dicha organización patronal, en respuesta a la solicitud de acceso a la información con folio 6010100000816.

lo que hace al directorio del Comité Ejecutivo y su padrón de socios, deben publicarlo en sus respectivas páginas de internet.

IV. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES

Resulta igual de relevante la debida protección de los datos personales. La LFPDPPP define “dato personal” como “Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identifiable”; el Reglamento de dicha ley señala que los datos podrán estar expresados en forma numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo “identifiable o identificada”, que refieran cuando la identidad de una persona puede ser determinada, directa o indirectamente mediante cualquier información.

1. *Conceptos*

El concepto de protección de los datos personales —según Isabel Davara—,¹⁵ es el amparo debido a los ciudadanos contra la posible utilización por terceros, en forma no autorizada, de sus datos personales susceptibles de tratamiento, para de esta forma, confeccionar una información con la que se afecte o pueda afectar su entorno personal, social o profesional, en los límites de su intimidad.

La protección de los datos personales implica el pleno ejercicio de los derechos denominados ARCO:

- a) *Acceso*. Acceder a sus datos personales que se encuentren en poder del responsable y conocer el aviso de privacidad.
- b) *Rectificación*. Que los datos cuando sean inexactos o incompletos puedan ser modificados o mejor dicho rectificados, esta acción implica realizar una solicitud acompañada de la documentación que ampare la procedencia de lo solicitado.

¹⁵ Davara F. de Marcos, Isabel, “Protección de datos de carácter personal en México: problemática jurídica y estatus normativo actual”, Protección de Datos Personales, Compendio de Lecturas y Legislación, H. Cámara de Diputados.

- c) *Cancelación.* Es el derecho de que se supriman sus datos personales de las bases de datos o donde se tuvieran resguardados, y podrá ejercerlos el ciudadano en cualquier momento, cuando considere que no se está dando un adecuado tratamiento a sus datos personales.
- d) *Oposición.* Aunque pudiera resultar similar a la cancelación, es el derecho de oponerse propiamente al tratamiento de los datos, para ello debe existir una causa legítima y situación específica.

Es evidente que las tecnologías de la información y de la comunicación tienen una función relevante en la cultura social que incide en los diseños sociales, las estructuras, los movimientos económicos, las políticas gubernamentales, y por supuesto, en el ámbito jurídico en todas sus expresiones; una de ellas la laboral.

Las transformaciones de las relaciones laborales generan diversas y diferentes consecuencias: hay cambios en las enfermedades ocupacionales, los sistemas de seguridad social se innovan, la organización de la defensa social se altera, se reforman las formas de remuneración, entre otras y tantas variaciones. Este proceso que se combina con los de orden económico y político que ha provocado transiciones legales tan importantes como son las formas de contratación y gestión en y para el trabajo.

El derecho informático, en coordinación con el derecho laboral, analiza el tema de la protección a la intimidad de los trabajadores como resultado de una tutela efectiva de sus datos personales frente al nuevo escenario tecnológico que tiene gran apertura y funciona dinámicamente.

Los derechos a la intimidad y a la privacidad se han consolidado como derechos humanos y se encuentran en medio del debate sobre su respeto, al existir datos sensibles cuya revelación puedan conducir a comportamientos discriminatorios (verbigracia, las preferencias sexuales, la religión, la afiliación sindical o los datos contenidos en el expediente clínico realizado por las instituciones de seguridad social).

2. Realidad y actualidad de la protección de los datos personales de los trabajadores

La Organización Internacional del Trabajo emitió un Repertorio de Recomendaciones Prácticas para la Protección de los Datos Personales de los

Trabajadores —por cierto ya antigua—, 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).

En derecho mexicano, el tema no ha sido analizado y las lagunas de la ley son muchas. La primera reflexión lleva a considerar que los datos de los trabajadores igualmente se encuentran en posesión de instituciones gubernamentales como de particulares (como pueden ser empresas o incluso sindicatos). También existe información en posesión de las autoridades fiscales y las de seguridad social, por ejemplo, y con las laborales en otras secciones (como es la capacitación, beneficios de becas, etcétera), así como en las Afores,¹⁶ compañías particulares de seguros, instituciones crediticias y en general con los propios empleadores, sin olvidar los sindicatos.

Se puede observar la existencia de mecanismos para el tratamiento de los datos personales, en el caso de las agencias de colocación, quienes generalmente establecen lineamientos para acopiar, utilizar y resguardar la información que los trabajadores y candidatos a un empleo proporcionan para tal fin, buscando confiabilidad de las empresas que requieren sus servicios.

El INAI ha resuelto procedimientos de verificación y protección de derechos, fundamentados en la LFPDPPP, en los que se investigan posibles irregularidades en el manejo de los datos personales de los trabajadores, sea por motivo de videogramaciones o en casos más particulares por la revisión de correos electrónicos.

También el Instituto ha resuelto recursos de datos personales de los trabajadores o sus beneficiarios, en los que se reclaman el acceso o la rectificación de constancias laborales, hojas únicas de servicios, movimientos afiliatorios y expedientes clínicos. En todos estos casos se ha procedido a ordenar la entrega de dicha información exclusivamente a los interesados, cuando los interesados acreditan su personalidad.

¹⁶ Administradoras de Fondos para el Retiro.

Por otra parte, no debemos olvidar que la protección de datos personales es un punto de equilibrio con el derecho de acceso a la información, y en el caso de los trabajadores no es una excepción. El tema en particular trata sobre la obligación impuesta a los sindicatos de publicar el padrón de socios, circunstancia que podría considerarse como un atentado a los datos personales de los trabajadores, sobre todo si se considera el entorno histórico sobre la afiliación a las organizaciones; sin embargo, será responsabilidad de las autoridades realizar ejercicios de ponderación adecuados para hacer coexistir ambos derechos o determinar cuál debe prevalecer sobre el otro en los casos concretos en que así se deba realizar, bajo diversos test, entre los que no podrá omitir el de proporcionalidad.

Si bien el caso que analizamos es el mexicano, resulta conveniente ver que en otros países, como en el caso de España, se ha incluido en el convenio colectivo general de la industria química, de agosto de 2015, la protección de datos personales de trabajadores,¹⁷ que su tratamiento se realizará de conformidad con la normatividad de la materia.

Por otro lado, el convenio referido también considera una falta¹⁸ de los trabajadores el uso de los medios informáticos, propiedad de los empleadores para fines distintos a los que dan origen a la relación laboral, y que a pesar de las medidas de dirección, gestión y control de los medios electrónicos, en todo momento deben respetar el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Además de lo anterior, dicho convenio permite la utilización de estos medios de comunicación para ser utilizados por delegados sindicales, para la publicación de información de carácter sindical.¹⁹

Por lo que respecta a los sistemas de control de los medios electrónicos que puede ejercer el empleador, se encuentra como ejemplo el *caso Barbulescu contra Rumania*, promovido ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos,²⁰ en donde el trabajador adujo ser víctima de un despido injustificado, basándose en una violación al secreto de las comunicaciones, al fundarlo en la utilización de mensajería instantánea para uso personal.

¹⁷ Convenio General de la Industria Química, artículo 8.9.

¹⁸ *Ibidem*, artículo 59.11.

¹⁹ *Ibidem*, artículo 82.2.

²⁰ TEDH/2016/1.

El demandante invocaba una violación al derecho a la vida privada y familiar, del domicilio y la correspondencia. El ciudadano rumano Barbulescu, dentro de sus comunicaciones instantáneas a través de un chat comercial utilizado con fines laborales, empleó este medio para comunicarse con su hermano y con su pareja, y por tal motivo, y con fundamento en la normatividad interna de la empresa, fue despedido.

La resolución del tribunal internacional fue en el sentido de que los tribunales de Rumania habían determinado correctamente que el empleador tenía derecho de ejercer actos de supervisión y vigilancia, así como de las medidas disciplinarias por el mal uso que había dado a los recursos del empleador.

En el caso mexicano, es necesario verificar la normatividad para la protección de los datos de los trabajadores e incluso si en nuestra realidad deberían ser incluidos en los contratos colectivos de trabajo, así como los límites de la vigilancia y el respeto a la vida privada de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

El camino hacia la transparencia sindical se inscribe en un contexto de grandes retos, porque supone —entre otras cosas— debilitar al sistema corporativo —implantado desde los años cuarenta en nuestro país— y tiene al clientelismo sindical como principal socio, mismo que se alimenta de la opacidad que permite el control sobre las organizaciones sindicales, para que no exista una auténtica democracia sindical y negociación colectiva.

Es por ello que estos temas se presentan como un faro que alumbría en la obscuridad, y que encuentra su asidero jurídico en la reforma constitucional de 2014 —que pone claramente como sujetos obligados a los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos—, antecedida por la reforma a la LFT en 2012; y que continúa en consolidación con la LGTAIP, así como la recién promulgada LFTAIP en mayo del 2016.

Esperamos que la transparencia sindical sirva como un mecanismo que empodere a la clase obrera en la defensa auténtica de sus derechos, y legitime el papel de los sindicatos como verdaderos actores de un diálogo social necesario e incluyente de los derechos laborales; y no sirva para el efecto perverso de “transparentar”, como arma de castigo, a los sindicatos contrarios a

los intereses corporativos o empresariales, debilitando el escaso sindicalismo independiente.

Tampoco se debe pasar por alto el arduo trabajo que se debe correr sobre el tema de la protección de datos personales en las relaciones laborales. Las llamadas “listas negras” pueden ser sólo un botón de muestra del mal manejo de los datos de los trabajadores, para imposibilitar el acceso de éstos a otros empleos.

Los propios sindicatos no sólo son sujetos obligados de la transparencia sindical, sino también de la protección de datos personales en su posesión, y que, como hemos dicho, poco se ha explorado sobre el tema.

El presente artículo sólo pretende poner de manifiesto un primer esquema de discusión sobre la problemática del abordamiento temático que representa observar la transparencia sindical y la protección de datos personales, de cara a la nueva configuración del derecho del trabajo e inscrito frente a los derechos humanos laborales. 