



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES.

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADO.

HACIA UN PADRÓN INSTITUCIONAL PARA LA VINCULACIÓN
LABORAL EN MÉXICO.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
DERECHO.

SUSTENTANTE: LICENCIADA ELSA LETICIA SANDOVAL GUEVARA.

DIRECTOR DE TESIS: DR. JUAN MANUEL GÓMEZ RODRÍGUEZ.
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO, SNI-1.

CUERNAVACA, MORELOS.

ENERO 2021.



ESTA TESIS FUE REALIZADA CON EL APOYO DE
LA BECA NACIONAL DEL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA
Y TECNOLOGÍA (CONACYT), EN EL PROGRAMA
EDUCATIVO DE MAESTRÍA EN DERECHO PNPC (002478)

AGRADECIMIENTOS.

A la vida por permitirme cada día llenarlo de alegría.

A mi madre por enseñarme a soñar y que lo puedo lograr.

A mis hermanos por siempre ser mi pilar para continuar.

A mi asesor por el apoyo en cada paso de este proyecto.

A mí por nunca desistir.

Contenido

Introducción	9
Una nueva problemática de la vinculación laboral	10
La sociedad como teoría: Gramsci	12
Apología: La búsqueda de un trabajo en México	15
CAPÍTULO I. FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL USO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE LOS MECANISMOS DE INFORMACION Y PROTECCION DE DATOS DE LOS TRABAJADORES.....	17
1.1 La revolución francesa	18
1.2 La aparición del derecho del trabajo en el siglo XIX	19
1.3 El constitucionalismo social.....	20
1.3.1 Equidad social y distribución de las riquezas	22
1.4 La Organización Internacional del Trabajo	23
1.4.1 La Conferencia Internacional del Trabajo	24
1.5 Antecedentes generales del derecho del trabajo en México.....	26
1.5.1 Los acontecimientos que impactan al desarrollo del derecho del trabajo mexicano.....	26
1.5.2 La llegada de la estabilidad laboral a México.....	30
1.5.3 El impacto del Artículo 5º constitucional en las relaciones laborales actuales	32
1.6 La protección de datos personales, el derecho a la información y la libertad de expresión sobre información de los trabajadores	36
1.6.1 La información de selección y control de personal vs la protección de datos	37

CAPÍTULO II. INTROSPECCIÓN DE LOS PRINCIPALES CONCEPTOS Y VARIABLES DE LA VINCULACIÓN LABORAL EN LOS SERVICIOS DIGITALES	40
2.1 La introducción de los sistemas informáticos para la creación de listas negras de trabajadores.....	41
2.1.1 El fenómeno del uso de sistemas de información para boletinar trabajadores.....	42
2.1.2 Buro laboral México.....	43
2.1.3 Circulo laboral.....	47
2.2 Padrón único de desempleados para la vinculación laboral como parte de las actividades de Servicio Nacional del Empleo	48
2.3 Padrón	48
2.4 Derecho a la información	50
2.4.1 Acceso a la información.....	52
2.4.2 Información pública.....	53
2.4.3 Información privada o reservada	54
2.5 Registro y manejo de la información	55
2.5.1 Base de datos.....	56
2.5.2 Datos personales.....	57
2.5.3 Protección de datos personales.....	59
2.5.4 Autorización o consentimiento de uso de datos personales.....	59
2.6 Vinculación laboral desde la colaboración público privada	61
2.6.1 Vinculación laboral	62
2.6.2 Servicios de colocación de trabajadores.....	63
2.6.3 Colaboración institucional de la administración pública con la iniciativa privada	64

2.6.4 Administración pública.....	66
2.6.5 Participación de la iniciativa privada	67
2.7 La obligación del Estado de legislar, organizar y garantizar el acceso de la población al empleo	69
2.7.1 Secretaría de Trabajo y Previsión Social	70
2.7.2 Servicio Nacional del Empleo	71
2.7.3 Expedición de Leyes	72
2.7.4 Organización del Estado en materia de empleo.....	73
2.7.5 Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática	73
2.7.5.1 Población Económicamente Activa (PAE)	74
2.7.5.2 Población ocupada.....	74
2.7.5.3 Población no ocupada.....	75
2.7.5.4 Población Económicamente Inactiva (PEI).....	75
2.7.6 Secretaría de Bienestar	76
2.8 Garantía de la población de acceso al empleo.....	77
2.9 Acciones del Estado que inciden en el bienestar	78
CAPÍTULO III. MARCO COMPARATIVO DE LA VINCULACIÓN LABORAL ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO	78
3.1 La vinculación laboral para incidir en el bienestar, el desarrollo y la calidad de vida	79
3.2 España.....	81
3.2.1 Análisis de la situación laboral en España.....	83
3.2.2 Las políticas públicas en materia laboral contra la pobreza	84
3.2.3 La percepción de las listas negras de trabajadores	88
3.2.4 El proceso de colocación laboral	92

3.2.5 Sistema de información de servicios públicos de empleo	94
3.2.6 Entre el derecho a la información y la protección de datos	95
3.2.7 Los retos del Estado para la vinculación laboral	98
3.3 México	99
3.3.1 Análisis de la situación laboral en México	100
3.3.2 Las políticas públicas en materia laboral contra la pobreza ...	103
3.3.3 La percepción de boletín a los trabajadores	105
3.3.4 El proceso de vinculación laboral.....	109
3.3.5 Sistema integral de información del Servicio Nacional del Empleo	111
3.3.6 Entre el derecho a la información y la protección de datos	113
3.3.7 Los retos del Estado para la vinculación laboral	115
CAPÍTULO IV ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA GARANTÍA DE LA VINCULACIÓN LABORAL.....	118
4.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	118
4.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	119
4.3 La Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo	121
4.4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	124
4.5 Ley Federal del Trabajo	126
4.6 Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares	127
4.7 Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	129

4.8 Ley de Asociaciones Público – Privado y Reglamento de la Ley de Asociaciones Público – Privada.....	131
4.9 Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores	133
4.10 Plan Nacional de Desarrollo	137
4.11 Acuerdo para Establecer las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo al Empleo	140
4.12 Análisis de la respuesta del Estado ante el desempleo	143
4.13 Trabajo digno y socialmente útil	146
4.14 Instrumentos de Recolección de Datos	148
4.14.1 Entrevista	150
4.14.2 Encuesta	151
Propuesta para integrar un padrón institucional para la vinculación laboral en México	153
Referencias	156
Bibliografía	156
Hemerografía	160
Legislaciones	162
Tesis, jurisprudencias y sentencias	163
Fuentes electrónicas	163
Anexos	172

Introducción

Con el avance de las tecnologías podemos analizar lo que singularmente conlleva que las diferentes empresas utilicen estas fuentes de información para evitar la falsa información y la falta de ética entre sus trabajadores, es entonces donde no estaría sobrado pensar en una colaboración público – privada, para conservar beneficios sin trasgredir derechos de esta manera observar la posibilidad de que exista la reacción del Estado para fomentar una participación conjunta, y no solo desechar una idea que pudiese ser útil enfocada de manera adecuada, para usos y fines que beneficien a las partes involucradas.

Por lo cual la presente investigación se centrará en realizar un estudio dirigido al análisis y viabilidad de un padrón institucional para la vinculación laboral, comenzando en el capítulo primero la evolución de los derechos eje de estudio y el estado actual de las problemáticas que hemos identificado, para que durante el capítulo segundo reconozcamos la perspectiva de los conceptos desde diversos enfoques y su relevancia dentro de la investigación, para en el capítulo tercero lograr un comparativo entre el sistema de colocación de trabajadores que se utiliza en España frente al modelo en México desde un estudio comparado y durante el cuarto capítulo estaremos desarrollando una introspección a las legislaciones en México y la interpretación de los instrumentos de medición, con ello llegar a plantear una propuesta adecuada para la implementación del mecanismo postulado durante todo el desarrollo de la presente.

De esta forma logrando una investigación integral, que desarrolle puntos desde la perspectiva internacional, nacional y local, detectando los puntos principales actuales, desarrollando para el lector una oportunidad de crear su propia opinión crítica, con referencias de diferentes indoles para reconocer diversos panoramas de diversos estudiosos del derecho, doctrinarios y la sociedad afectada constantemente por este tipo de controversias.

Una nueva problemática de la vinculación laboral

Existen mecanismos que, a través de la iniciativa privada y de manera digital, crean sistemas de información, mediante los cuales las empresas adquieren características personales de los candidatos a cubrir una vacante, datos particulares como: su vida laboral, perfiles, habilidades, reconocimientos, referencias personales y hasta cuando ha tenido un proceso jurídico, gracias a esta información se les otorga la posibilidad, a los aspirantes, de ser seleccionados para obtener un trabajo, sin embargo, en diversos casos se realiza la observación de la clara trasgresión que se está haciendo al derecho de los trabajadores, para tener una ocupación, al crear listados donde se pueda discriminar por medio de los datos proporcionados por los empleadores anteriores.

También, es de gran importancia tomar en cuenta que existen múltiples beneficios que se les otorgan a las empresas, quienes proporcionan 87% de empleos¹ existentes a nivel mundial, por lo que este sector aprovecha el uso de la información, evitando tener constantes problemas jurídicos con sus empleados, velando por sus intereses y patrimonio, teniendo información verificable. Sin embargo, también existe la otra cara de la moneda, en la cual los trabajadores son estigmatizados como empleados problemáticos, impuntuales o cualquier otra opinión personal del empleador, ya que dentro de las referencias laborales se incluye solo la versión subjetiva de la empresa con la cual tuvo el conflicto laboral, esto origina que sea considerado un mal elemento y por ello enrolado en una lista negra que evitará su contratación en futuras oportunidades.

Por este motivo al realizar un ejercicio de ponderación, con respecto a la temática de la vinculación laboral, es indispensable crear medidas que protejan y limiten el uso de la información de los trabajadores y estos no sean afectados en el

¹ Laguens, José Luis, El empresario, México, 17 de noviembre de 2017, https://www.elempresario.com/noticias/internacional/2017/10/17/las_empresas_privadas_principal_fuente_empleo_mundo_56958_1093.html, fecha de consulta: 10 de diciembre de 2018.

proceso de solicitar una vacante, estas medidas deben ser objetivas y dar un servicio a las empresas proporcionándoles diversos candidatos adecuados a sus vacantes y que, además, no se obstaculice, ni denigre a los trabajadores en su esfuerzo por obtener un empleo digno.

Por otra parte, una de las grandes problemáticas de la población es la obtención de un empleo, la falta de él o los requisitos imposibles para conseguirlo, aunado a esto, el trabajador desempleado se ha visto duramente afectado con el mal uso de los sistemas de información que han dado apertura a la creación de bases de datos para que a los trabajadores no se les vuelva a dar ocupación.² Aprovechando estas, los sistemas de información se han investido con el beneficio que se considera para las empresas, evitarles realizar contrataciones de empleados problemáticos, estigmatizados por una opinión personal.

Aunado a esto, debemos tomar en cuenta que este largo camino que se recorre en el sector laboral, se encuentra en constante observación y calificación para medir y considerar sus habilidades que puede desarrollar y explotar; mucho más cuando se ve perturbada la estabilidad laboral de una persona; momento en que para conseguir nuevamente su sustento se da a la búsqueda de un nuevo empleo, por lo que se crea una exigencia para el Estado en dar soluciones a estos sistemas de información, sus usos y fines; sin embargo no podemos dejar de considerar que con la existencia de nuevas formas de trabajo con la interacción de medios electrónicos en el mercado laboral se vuelve de suma importancia la integración de las nuevas tecnologías, lo cual sobre pasa el actuar y velocidad del legislador.

Esta parte difícil recae en el Estado mexicano, que se ve obligado a cubrir y crear espacios para que cada uno de sus ciudadanos tenga una fuente de trabajo, y que este derecho, de ninguna manera, se vea coartando o afectado por ningún tercero, particular o público, por esto el Estado, debe fungir como un puente en la

² Ley Federal del Trabajo Congreso de la Unión, México, 2019.

tarea de hacer llegar las oportunidades de empleo a sus habitantes, con la consigna de alcanzar a la realidad que se vive actualmente y poder asegurar que el ciudadano tenga un buen nivel de vida. Debido a esto sería importante su intervención para obtener una estructura regulatoria acerca del trabajo de los sistemas de información.

Con esto se podrá coartar la mala práctica que se ha venido dando en el sector privado, quienes utilizan de forma nociva los datos de los trabajadores, y se basan en estos para realizar las nuevas contrataciones, limitando oportunidades a los aspirantes, esto no pasaría si se tuviera una instancia pública que verificara la información que se utiliza, obligándolos a dar información unificada y verídica.

La sociedad como teoría: Gramsci³

El Estado es el procurador de la sociedad para la búsqueda constante de cubrir las necesidades que se ocasionan de la convivencia, así como el medidor en las problemáticas sociales, por lo cual esta institución es fundamental para el desarrollo, además de tener gran importancia que de ella emerjan proyectos dirigidos a obtener el bienestar social, en consideración a esta ideología es adecuado estudiar a grandes autores como Antonio Gramsci quien genera en sus múltiples escritos ideologías para el desarrollo de la investigación.

Releer a Antonio Gramsci desde un futuro que lejos de restar vigencia a sus interpretaciones históricas y propuestas conceptuales resalta su agudeza analítica, permite abrir vetas

³ Oliver, Lucio, *Debatiendo Gramsci, La sociedad como teoría, historia y poder*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016.

Al integrar a esta investigación las ideologías del pensador italiano Antonio Gramsci, se intenta dirigir al lector en la autorreflexión de que todas las iniciativas del estado nacen desde las necesidades sociales y que a partir de ellas se conducen los planes, proyectos, políticas públicas, las legislaciones y hasta el derecho mismo; se crean como método de cubrir la obligación del estado de procurar lo mejor para la ciudadanía.

teórico - metodológicas que van más allá del nivel casuístico y/o coyuntural.⁴

Entre las ideas de este pensador italiano podemos reconocer que el Estado es una composición e institución dirigida a cubrir las necesidades sociales de sus ciudadanos, con la meta de lograr un sustento y bienestar, contrario a esto, en diversas materias se ha quedado lejos de las expectativas de proporcionar una vida de calidad, por ello es necesario que las políticas públicas, planes y proyectos se encaminen correctamente y así lograr el mayor beneficio para la ciudadanía, reconociendo que: el Estado es un proyecto político en disputa que se basa en proyectos productivos, la lucha histórica entre ambos va gestando una crisis orgánica del Estado: la distancia entre Estado y sociedad civil⁵

Es indispensable reconocer que el Estado, como institución, tiene una obligación de proporcionar los medios a través de los cuales se desarrolle una sociedad armónica y sana en sus diversos ejes, que se debe reflejar en la realidad de su población para cimentar su actuar y proceder en sus prácticas operantes. Para Gramsci la teoría social histórico crítica no es un criterio de verdad y no sustituye el análisis de la realidad: es un método de investigación y observación de lo concreto como enfatiza en el cuaderno 13, de análisis de situaciones y de las fuerzas”⁶

Como lo podemos analizar, la sociedad también es una propuesta teórica para el estudio de los fenómenos del ente público y un camino que se conforma con su propia metodología para la búsqueda de las respuestas que requiere el Estado

⁴ Guillen, Diana, La unificación italiana y el estado de compromiso. Il Risorgimento. Conceptos y críticas Gramscianas, Debatendo Gramsci, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, pp 65-74.

⁵ Oliver, Lucio, La lectura autónoma de Gramsci. Sus aportes a la teoría histórico crítica en el siglo XXI, Debatendo Gramsci, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, pp 13-24.

⁶ Ídem.

en su obligación de cubrir las necesidades sociales y de esta forma creamos un punto central y directo al que daremos especial atención.

“Los cuadernos plantean que toda situación concreta y todo Estado en un sentido integral son una relación de fuerzas dada históricamente y determinada por estructuras socioeconómicas, luchas histórico políticas y concepciones intelectuales y morales del mundo, que existen en sentido orgánico como unidad a esa situación, las fuerzas operantes y activas la producen o la disputan en los ámbitos económico, político, cultural y material militar, en la sociedad política y en la sociedad civil. La verdadera disputa se traba cuando la lucha de los grupos y las clases sociales alcanza el nivel ético universal que concretiza la hegemonía.”⁷

Uno de los planteamientos que reconoce este pensador italiano es dirigido a que el Estado es un ente determinado por todos los fenómenos sociales que han transcurrido en el tiempo y que ha desarrollado una supremacía y en su deber tiene como obligación proteger bajo su yugo a su sociedad, pero es donde se ha encontrado un discurso que perdió el enfoque de algunas de sus metas. La correspondencia entre el aparato hegemónico-civil y el gobierno coercitivo, la unión entre consenso y fuerza, queda así resumida en la famosa ecuación “Estado= sociedad política + sociedad civil, vale decir, hegemonía acorazada de coerción.”⁸

Es determinante para la investigación reconocer que las decisiones y acciones del Estado se encuentran determinadas con los cambios sociales y se

⁷ Oliver, Lucio, La lectura autónoma de Gramsci. Sus aportes a la teoría histórico crítica en el siglo XXI, Debatando Gramsci, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, pp 13-24.

⁸ Savoia, Francesca, Estado Integral, lucha por la hegemonía y relaciones de fuerzas. Desde la historicidad a partir de Gramsci, Debatando Gramsci, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, pp 55-64.

conserva como el fundamento de la creación de nuevas instituciones, legislaciones, planes, programas, políticas públicas, entre otros.

Apología: La búsqueda de un trabajo en México

En México, de acuerdo con el INEGI⁹ existe un 3.37% de la población económicamente activa, que se denomina población no ocupada, cifra dada hasta enero 2019, lo cual, según la investigación realizada por el medio de prensa El Economista¹⁰ consiste en que aquellos que han realizado trabajos por al menos una hora en la última semana anterior a la encuesta no se les considera desocupados, por ello será un requisito el no tener ingreso alguno y haber permanecido intentando emplearse durante varias semanas, sin tener en cuenta si se tiene un empleo formal o una fuente de ingresos fija; por lo tanto la información no se debería considerar sinónimo de la problemática real: el desempleo.

Actualmente INEGI reporta las bajas cifras a la OIT¹¹ (Organización internacional del trabajo) como el equivalente de desempleo, por lo que estadísticamente se tiene a México con una tasa de desempleo mucho menor, mientras que países como España que informa un 14.55%, Estados Unidos de América con un 4.04%, Canadá con un 5.87%, Chile con 7.01% o China 4.71%; sin embargo, la realidad social de los diversos sectores en las artes, oficios y profesiones es más grave de lo que se nos ha informado.

⁹ INEGI, 22 de febrero de 2019, INEGI, México, <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>, fecha de consulta: 23 de marzo de 2019.

¹⁰ García, Ana Karen, El Economista, México, 03 de marzo de 2019, <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Como-calcula-el-inegi-el-desempleo-en-Mexico-20180831-0032.html>, fecha de consulta: 28 de marzo de 2019.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 04 de marzo de 2019, Banco mundial. Obtenido de Grupo banco mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/sl.uem.totl.zs?end=2018&start=2018&view=map&year=2018>, fecha de consulta: 29 de marzo de 2019.

Debido a esto la administración pública debe proponer acciones para dar a conocer e informar sobre la situación, real, que nuestro México está viviendo; Para no continuar con la pantalla de humo que hemos visto por décadas. Una de estas tareas ha sido delegada al Servicio Nacional de Empleo, que bajo la supervisión de la Secretaría De Trabajo y Previsión Social, ha iniciado la vinculación y colocación de trabajadores, en vacantes que lo requieren, en el sector público y privado, sin embargo esta tarea no se lleva a cabo de conformidad a la necesidad general de población, ni tampoco ha logrado el éxito que se esperaba, empezando desde que las cifras que se reportan no concuerdan con la realidad, el 3.37% que nuestro país reporta, es poco creíble, lo que dificulta la encomienda de la institución.

Conforme a los considerandos del acuerdo mediante el cual se establece las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo, del ejercicio fiscal 2019: Señala que, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo tiene entre otros objetivos: promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores, así como diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable.¹²

Aun cuando el Servicio Nacional de Empleo tiene las facultades que se le han otorgado, por parte de la administración pública, queda lejos de lograr su principal objetivo¹³ el de facilitar la vinculación laboral entre los ofertantes de vacantes y los trabajadores, para crear nuevas relaciones laborales, asesorar y orientar a quien se encuentra en búsqueda de un empleo y ayudar a desarrollar

¹² Alcalde Luján, María Luisa, Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

¹³ Servicio Nacional del Empleo, GOB.MX, México, 26 de febrero de 2019, Obtenido de <https://www.empleo.gob.mx/SNE>, fecha de consulta: 28 de marzo de 2019.

sus capacidades, así como auxiliar a las empresas y fuentes de trabajo en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes, por lo tanto, este debería ser el medio idóneo para que aquellos que se encuentran en la búsqueda de un empleo pudieran ser colocados de acuerdo a su perfil laboral, y de igual manera para obtener la capacitación y desarrollar nuevas habilidades en la búsqueda de mejores condiciones laborales.

Entonces, aquellas personas que se encuentran desempleadas constantemente ven entorpecida o truncada la oportunidad de colocarse en un nuevo empleo y sin la posibilidad de tener los medios necesarios para vincularse con las empresas que requieren servicios, que ellos pueden proporcionar, de manera efectiva y así ser valorado de acuerdo a sus competencias.

Por la carga administrativa que tiene la institución encargada de este rubro, no se pueden cubrir las necesidades de la población y dar seguimiento de la situación laboral de las personas, como lo sugiere la misma Constitución Política de nuestro país.

CAPÍTULO I. FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL USO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE LOS MECANISMOS DE INFORMACION Y PROTECCION DE DATOS DE LOS TRABAJADORES

Sumario: 1.1 La revolución francesa, 1.2 La aparición del derecho del trabajo en el siglo XIX, 1.3 El constitucionalismo social, 1.3.1 Equidad social y distribución de las riquezas, 1.4 La Organización Internacional del Trabajo, 1.4.1 La Conferencia Internacional del Trabajo, 1.5 Antecedentes generales del derecho del trabajo en México, 1.5.1 Los acontecimientos que impactan al desarrollo del derecho del trabajo mexicano, 1.5.2 La llegada de la estabilidad laboral a México, 1.5.3 El impacto del Artículo 5º constitucional en las relaciones laborales actuales, 1.6 La protección de datos personales, el derecho a la información y la libertad de expresión sobre información de los trabajadores, 1.6.1 La información de selección y control de personal vs la protección de datos.

En este primer capítulo trabajaremos con el desarrollo histórico de los conceptos, indispensables, mínimos, que debemos conocer para identificar la importancia de la temática que estamos tratando, comenzamos por una breve travesía de los antecedentes del derecho del trabajo, de esta forma tendremos la oportunidad de valorar la importancia y trascendencia que ha tenido el esfuerzo de las diferentes personalidades, que han hecho posible los logros obtenidos en esta materia; posteriormente prestaremos especial atención al fenómeno sobre el uso de sistemas de información, que permiten conocer el historial del trabajador, y que en esta la era digital se ha prestado para realizar diversas actividades, no todas beneficiosas para el trabajador, y renovar las modalidades del trabajo.

1.1 La revolución francesa

La revolución francesa fue un conflicto bélico social que tuvo lugar en los años de 1789 a 1799, cuyas principales consecuencias fueron la abolición de la monarquía absoluta y la proclamación de la república¹⁴, iniciando una marcada pauta para grandes cambios sociales, generando nuevas ideas a favor de la reconstrucción social, la justicia, libertad, etc., a esta etapa la conocemos como iluminismo, ilustración, era de las luces, o era de la razón; fue una etapa donde la clase campesina se encontraba en completo abandono¹⁵ de tal situación se genera el código civil de Napoleón de 1804 donde se ven replanteadas las primeras relaciones laborales resaltando la libertad de trabajo, la autonomía de la voluntad e igualdad de las partes en la celebración de contratos¹⁶, estos cambios se ven reflejados hasta el año 1848, año en que se fijan jornadas laborales de 10-11 horas

¹⁴ Valenzuela Guzmán, Maribel Alejandrina, La revolución francesa, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2008 p. 7

¹⁵ Machicado, Jorge, Historia del derecho del trabajo, Universidad San Francisco Xavier, Bolivia, 2010, p. 8.

¹⁶ Uribe Salas, Álvaro, Código de Napoleón Bicentenario Estudios jurídicos, Análisis y comentarios de “código Napoleón” 1084, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2005, p. 55.

y reconoció el derecho al trabajo para todos los ciudadanos¹⁷ estos hechos son un legado que nos deja la revolución francesa, que además, marcaron la historia e inician periodo de las primeras pautas para el derecho laboral o del trabajo.

1.2 La aparición del derecho del trabajo en el siglo XIX

Un momento histórico, que toma gran relevancia en nuestra temática, es la segunda guerra mundial, evento que genera el momento de gloria del derecho del trabajo, que se vio favorecido con la gran depresión en el año de 1873. Con fuertes corrientes de izquierda, quienes exigieron e integraron el derecho a trabajar bajo ciertas condiciones¹⁸ esto significa el primer gran paso para tener un panorama en donde los trabajadores gocen de garantías inherentes a su labor.

Un periodo clave de la historia se da en el siglo XIX en la revolución industrial, en este periodo los avances científicos permiten un gran desarrollo con el descubrimiento de la electricidad, se construyen hornos de fundición de acero y hierro, entre otros¹⁹, durante el periodo se tienen largas jornadas laborales de hasta 17 horas, y es hasta el año 1886 el día 1° de mayo que se limitan las jornadas a 8 horas la que se consolida hasta el año 1919 con el pacto de Versalles.²⁰

También es en esta época que se generan nuevos movimientos y protestas laborales, como lo son las huelgas, la ocupación de fábricas y el sabotaje en la

¹⁷ De Palma, Ana Gabriela, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional de La Patagonia San Juan Bosco, Argentina, 2019.

¹⁸ Montagut, Eduardo, El reconocimiento del derecho al trabajo, nueva tribuna.es, España, 2017, <https://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/reconocimiento-derecho-trabajo/20170111112902135548.html>, fecha de consulta: 3 de junio de 2020.

¹⁹ Machicado, Jorge, Historia del derecho del trabajo, Universidad San Francisco Xavier, Bolivia, 2010, p. 9.

²⁰Ídem.

búsqueda de exigir mejoras socioeconómicas²¹ creando nuevos paradigmas y perspectivas del derecho del trabajo, lo que permitiría entenderlo como tal y llevarlo a diferentes lugares, para el desarrollo de nuevas modalidades y oportunidades de cambio, en las relaciones laborales.

Es para finales del siglo XX que estas nuevas transformaciones son llevadas hasta Latinoamérica, presentándose como el nacimiento de un derecho heterónimo y garantistas²² lo cual permite que se comiencen a desarrollar nuevas características, que coadyuvieron al desarrollo de las bases del derecho que conocemos hasta el presente y sus características protectoras.

1.3 El constitucionalismo social

La Constitución como cultura no es solamente un texto jurídico o una obra de reglamentación normativa, sino que también es la expresión de una situación de desarrollo cultural, medio del autorretrato cultural de un pueblo, espejo de su herencia cultural y fundamento de esperanzas (...). Las Constituciones vivas como una obra de todos los intérpretes de Constituciones de la sociedad abierta son, respecto a la forma y al contenido, la expresión y divulgación de la cultura, un marco para (re) producir y de recepción cultural y almacén para las informaciones, experiencias y conocimientos culturales adquiridos. La Constitución es una forma creada que se desarrolla con la vida.²³

²¹ De Palma, Ana Gabriela, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional de La Patagonia San Juan Bosco, Argentina, 2019.

²² Villasmil Prieto, Humberto, Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, pp.220-245.

²³ Cortiñas Peláez, León, "La investigación científica constitucional de un alma gemela de Pablo Lucas Verdú (El derecho del más fuerte en la entraña

En el presente apartado se busca conocer la integración del derecho laboral y se dirige a reafirmar que el derecho debe estar siempre en realidad actual, para dirigir y regir la convivencia social, de una forma que represente una forma de vida digna y no sea solo una utopía, además de que el derecho debe evolucionar conforme al devenir social, cultural y tecnológico, debe ser dinámico y flexible.

Esta forma de Estado liberal se desarrolló en Inglaterra a partir del siglo XVII con la presencia de la revolución gloriosa en los años de 1688 a 1689, creando a una consolidación en Europa después de la revolución francesa y en América a partir del año de 1776 con la guerra de independencia, dejando la constitución francesa un profundo desarrollo constitucional, a través de estas primeras constituciones surge el Estado de derecho, por lo que en este periodo nace el constitucionalismo.²⁴

El constitucionalismo social tiene como investidura la determinación de la naturaleza de los derechos que le rigen, los cuales funcionan como componente complementario a otros derechos, los civiles o políticos, que permiten cubrir las necesidades sociales salvaguardando los derechos fundamentales: al trabajo, la salud, la seguridad, la educación entre otros.

En este contexto de la corriente socializadora del proceso, Cappelletti advertía la complejidad de las sociedades y de los cambios de concepción tradicional de los derechos humanos con las manifestaciones de derechos sociales (trabajo, salud, educación, etcétera) y de otros derechos de carácter colectivo,

del orden neoliberal)", Estudios de teoría del Estado y derecho constitucional en honor de Pablo Lucas Verdú, Universidad Complutense de Madrid, España, 2001, p. 197.

²⁴ Sánchez Vázquez, Rafael, La trascendencia del constitucionalismo social en América Latina, Cuestiones constitucionales, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2012.

(medio ambiente, consumidores, patrimonio artístico y cultural, etcétera), y enfatiza la necesidad de las nuevas soluciones ante el evidente “fenómeno social de masas”. Y de ahí que se considera necesario cambiar en enfoque tradicional del estudio del acceso a la justicia con dimensiones de “justicia social” al entender las manifestaciones de la sociedad contemporánea.²⁵

Al tenor de esta perspectiva podemos decir que el constitucionalismo social va dirigido a integrarse y adaptarse a la dinámica cambiante de nuestro tiempo, y las nuevas necesidades que exige la población, es decir este sistema es la respuesta a las nuevas ideologías, a la nueva realidad.

1.3.1 Equidad social y distribución de las riquezas

En 1917 en la ciudad de Querétaro, México, nace la primera constitución que se puede considerar social²⁶ en la que se consagran diversos derechos y se habla del régimen de las tierras y diversos valores que a la fecha se consideran vigentes. A la par se conoce la constitución alemana de Weimar de 1919²⁷ se vuelven pioneras del constitucionalismo social integrando principios fundamentales como la equidad y la justicia, además, es en la constitución de Ecuador, del año 2008, donde

²⁵ Ferrer Mac-Gregor, Eduardo, Instituciones sociales en el constitucionalismo social, La justicia y el constitucionalismo social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2011, pp. 113.

²⁶ Secretaría de comunicaciones y transportes, La Constitución de 1917, primera en establecer a nivel mundial garantías sociales, México, 2017, <https://www.gob.mx/sct/prensa/la-constitucion-de-1917-primera-en-establecer-a-nivel-mundial-garantias-sociales#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%201917%20fue,de%20Jurisprudencia%2C%20A.C.%2C%20Dr fecha de consulta: 08 de junio de 2020.>

²⁷ Flores B., Imer, Equidad social, A manera de prólogo: derechos, principios e instituciones sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, México 2011.

se incluye la palabra “equidad”²⁸ en su contenido, consagrándolo como un principio rector.

A través del tiempo los economistas y los científicos sociales han intentado encontrar otras maneras de distribución de las riquezas, para lograr asegurar los niveles de equidad entre la población, por lo que cada uno de los avances jurídicos en esta materia desarrollan una nueva perspectiva que posibilita desarrollar estrategias para lograr la equidad social, desde la distribución de la riqueza, la seguridad, la salud, el trabajo, entre otros que conforman los satisfactores sociales que dan bienestar a la población y garantizan una vida de calidad.

Para la presente investigación, la equidad en oportunidades laborales se configura como un desafío para el Estado, ya que el sector privado procura revisar y seleccionar a sus trabajadores, a través de procesos que pueden llegar a ser, en la peor de sus formas, discriminatorios, por razones fuera de sus capacidades laborales, de igual forma es indispensable reconocer la equidad como el medio para proporcionar a la población las bases fundamentales sobre las que se desarrolla el bienestar social.

1.4 La Organización Internacional del Trabajo

La organización internacional del trabajo es una institución que favoreció el desarrollo del trabajo decente y socialmente útil, desde las condiciones laborales, hasta la estabilidad en el empleo, esta institución es creada en 1919 con el tratado de Versalles²⁹ con la finalidad de proporcionar una reglamentación al trabajo la cual estructuraron como un organismo que se representaba a partir de la Conferencia Internacional del Trabajo, que cuenta con un consejo de administración

²⁸ Flores B., Imer, Equidad social, A manera de prólogo: derechos, principios e instituciones sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2011.

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, Historia de la OIT, Ginebra, Suiza, <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>, ultimo acceso: 07 de junio de 2020.

y una Oficina Internacional del Trabajo.³⁰ Tiene un funcionamiento basado en el tripartismo y la universalidad, al encargarse de las actividades relacionadas con el trabajo en el mundo fomenta los derechos laborales, estimula las oportunidades de un empleo digno, mejora la protección social y refuerza el dialogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.³¹

La OIT se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones. Estas normas cubren todos los aspectos del mundo del trabajo, y establecen principios básicos y derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para todos los ciudadanos.³²

De esta forma la organización se vuelve un ente encargado de desarrollar y conocer los cambios en los diferentes países en materia laboral para verificar el beneficio que se produce a sus trabajadores y con ello garantizar que se desarrollen mejores condiciones y con mayor valor moral y profesional, de igual forma la Organización es una forma de cuidar y salvaguardar el respeto a los derechos de los trabajadores.

1.4.1 La Conferencia Internacional del Trabajo

La primera conferencia se realiza en el año de 1919 en el mes de octubre - noviembre, reuniendo un total de 40 delegaciones y se llevó a cabo en Washington en la cual se trataron temas de vital importancia, se adoptan 6 convenios y 6

³⁰ Organización Internacional del Trabajo, Historia de la OIT, Ginebra, Suiza, <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>, ultimo acceso: 07 de junio de 2020.

³¹ ONUSIDA, OIT, <https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>, ultimo acceso: 08 julio de 2020.

³² Ídem.

recomendaciones, también se consideró el ingreso de Alemania ³³ demostrando que la conferencia es el motor del funcionamiento de la organización.

En la actualidad, la Conferencia Internacional del Trabajo se reúne una vez al año, en junio, en Ginebra (Suiza). En ocasiones, la OIT prepara Reuniones Marítimas especiales de la CIT: desde 1919 se han celebrado diez. Así pues, este año se celebrará la 100ª reunión de la Conferencia anual, mucho antes de que se cumpla el centenario de la Organización.

En este parlamento mundial del trabajo, cada Estado miembro de la OIT está representado por una delegación compuesta de dos representantes del Gobierno, un delegado empresarial y otro de los trabajadores, con sus respectivos asesores. Muchos de los representantes del Gobierno son los ministros de Trabajo de sus respectivos países. Los delegados de los empresarios y de los trabajadores son designados de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas de los interlocutores sociales.³⁴

Esta institución, desde sus inicios, ha funcionado para la protección de los trabajadores y tiene vital importancia para mejorar y apoyar las condiciones laborales de los trabajadores, haciendo que sean respetadas y procuradas por los diferentes Estados, además de tener claro que pueden acceder a sus garantías, de

³³ Organización Internacional del Trabajo, La OIT durante el periodo entre guerras 1919, Ginebra, Suiza, 2019, <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>, fecha de consulta: 07 julio de 2020.

³⁴ Organización Internacional del Trabajo, La Conferencia Internacional del Trabajo: el motor de la OIT, Ginebra, Suiza, 2011, http://www.oit.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_155827/lang--es/index.htm, fecha de consulta: 09 junio de 2020.

manera libre y expedita; también supervisa que los países procuren lo mejor para su población y satisfagan su derecho básico al empleo.

1.5 Antecedentes generales del derecho del trabajo en México

El derecho al trabajo comienza tener una especial importancia y se incluye como uno de los pilares fundamentales de la sociedad, lo que permite que se empiecen a conocer las diversas modalidades de las condiciones del mismo, que se han venido desarrollando hasta nuestros días, y que con los grandes cambios que se producen, las formas de empleo se encuentran en constante cambio e integrándose a la nueva era digital.

1.5.1 Los acontecimientos que impactan al desarrollo del derecho del trabajo mexicano

El movimiento obrero en México³⁵ es una respuesta a los abusos y la inestabilidad colectiva en el sistema productivo en el que vivimos en la época, que generó una riqueza sin precedentes para unos pocos. En el caso de la ineficiencia absoluta donde la libertad y la igualdad en el trabajo son los principales pilares de la democracia y el progreso, y bajo la protección de los derechos universales verdaderamente inválidos de los hombres, ha surgido un movimiento fundamentalmente de explotación de mujeres y menores. Los trabajadores populares verdaderamente globalizados defienden los derechos sindicales típicos en el orden legal actual: sindicalización, negociación colectiva y huelgas.³⁶ Se abrió

³⁵ Santos Azuela, Héctor, Genealogía del movimiento obrero y el Derecho Laboral en México, Revista De La Facultad De Derecho De México Tomo LXXI, Núm.279, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México, 2021.

³⁶ Santos Azuela, Héctor, Genealogía del movimiento obrero y el Derecho Laboral en México, Revista De La Facultad De Derecho De México Tomo

la puerta a la rebelión obrera y se empezó a ver movilización y expresión de la mentalidad de autodefensa del sindicato, nunca vista desde el cardenismo. La movilización proletaria, logró articular, de manera progresiva, la lucha colectiva de los asalariados y los trabajadores por cuenta ajena, de los empleados privados y los servidores públicos para conseguir la autotutela y la promoción idónea, de sus intereses laborales.³⁷

En el periodo anterior a la revolución mexicana, no se tenía una regulación jurídica para salvaguardar los derechos de los trabajadores, que en realidad eran esclavos y sus derechos como seres humanos ya no se diga laborales eran nulos. Sin embargo, en el movimiento de independencia una preocupación prioritaria era promover y establecer bases y fundamentos que funcionaran para la organización política del país. Subsistieron disposiciones en la Nueva España, las que dieron inicio a las legislaciones en nuestro país, entre las cuales se encontraba “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, el cual es el antecedente del Artículo 133 Constitucional.³⁸ En esta época existen varios antecedentes destacables del Derecho del Trabajo.

Para la presente investigación se presentan diversos eventos importantes que muestran el panorama que han dado origen a las características laborales que podemos observar actualmente. Un acontecimiento fundamental es el promovido por el grupo independista encabezado por Miguel Hidalgo y Costilla, que se dio en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, donde manifestaba en su artículo primero, que los dueños de esclavos, les diesen la libertad, en el término de

LXXI, Núm.279, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México, 2021.

³⁷ Ídem.

³⁸ Teutli Otero, Guillermo, El artículo 133, Revista de la Facultad de Derecho de México, Vol 67, N°267, México, 2017, pp. 497-352.

diez días, en caso de incumplimiento se aplicaría pena de muerte por trasgresión de este artículo.³⁹

Conforme con el contenido de lo mencionado anteriormente, se puede inferir que es en ese momento cuando surge o tiene su origen la relación laboral, no como la identificamos en la actualidad, pero se marca un inicio, con la libertad que se les da a todas las personas de ofrecer su trabajo a quien ellos eligieran.

El 30 de abril de 1812, Don Ignacio López Rayón, hizo un Proyecto de Constitución Política.⁴⁰ Presento su ideología en diversos puntos del documento. Otro de los acontecimientos a resaltar son los Sentimientos de la Nación que fueron escritos por José María Morelos y Pavón y dados a conocer en el congreso de Anáhuac, encamino hacia una revolución democrática, otorgando así las bases que fueron fundamentales para dar la estructura al naciente Estado mexicano, en lo concierne a la justicia social, quedó debidamente plasmado en el punto quinto que a continuación se señala: “La soberanía dimana inmediatamente del pueblo, reside en la persona del señor don Fernando VII y su ejercicio en el Supremo Congreso Nacional Americano.”⁴¹

En este documento se vislumbra el comienzo de las bases para generar ideas y directrices e iniciar la instauración de un salario digno para los trabajadores, además del establecimiento de la abolición de la esclavitud, surgen así las primeras

³⁹ Archivo histórico 2010, Aniversario del Decreto de la Abolición de la Esclavitud, emitido por Don Miguel Hidalgo y Costilla, México, 2010, <http://www.archivohistorico2010.sedena.gob.mx/abolicion-de-la-esclavitud>, fecha de consulta: 20 de julio de 2020.

⁴⁰ Museo legislativo, 30 de abril. Redacción de los “Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón”, México, 2020, <http://museolegislativo.diputados.gob.mx/?p=7206>, ultimo acceso: 20 de junio de 2020.

⁴¹ Rayón López, Ignacio, Elementos Constitucionales, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2017.

semejanzas con la actualidad de una relación laboral formal, de mutuo acuerdo y remuneración apropiada, a las actividades que se realizaban.

Otro antecedente es La Constitución de Apatzingán, la cual fue denominada Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionada en Apatzingán, el 22 de octubre de 1814⁴², y aunque no llegó a tener una aplicación real, en el artículo 38 se estableció lo siguiente: ...Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.⁴³ En donde ya se identifica y establece la libertad con la que cuentan cada una de las personas de elegir ejercer el oficio o profesión que más les convenga.

Uno de los eventos clave para el reconocimiento del derecho al trabajo es el Plan de Iguala promulgado el 24 de febrero de 1821, por Agustín de Iturbide, en este⁴⁴ se estableció en su artículo 12º que: “Todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo”, por ello se reconoce que ya se cuenta con la facultad de tener acceso al empleo que mejor le convenga o de acuerdo a sus destrezas o aptitudes.

El Reglamento Provisional Político del Imperio mexicano, el cual ya se mencionó con anterioridad, fue instaurado en el año de 1823, en este los trabajadores tenían jornadas de labores que eran excesivas y llegaban a ser hasta

⁴² Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, Centro de capacitación judicial electoral, México, 2014.

⁴³ Martínez Báez, Antonio, Morelos y la Constitución de Apatzingán, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2014.

⁴⁴ Soberanes Fernández, José Luis, Una historia Constitucional de México tomo I, Instituto de investigaciones jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2019.

de dieciocho horas, con salarios de dos reales y medio⁴⁵, esto para el sexo masculino, para el sexo femenino y a niños menores, se les daban las mismas ocupaciones y las mismas jornadas, pero el salario era mucho menor, pues se les pagaba un real. Hasta el año de 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin embargo, no existía un cambio en sus condiciones laborales.

Ya en el año de 1843, mientras gobernaba Antonio López de Santa Anna, se crean las que fueran las primeras organizaciones de trabajo, conocidas como Las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores⁴⁶, que fueron de origen artesanal, estas venían a sustituir lo que fueran los gremios; dichas organizaciones tenían por objeto fomentar la protección a la industria nacional y defenderla frente a los productos extranjeros, así como de crear fondos para mantener en funcionamiento la beneficencia pública, por medio de la aportaciones de cuotas semanales, para el apoyo y auxilio de los beneficiarios, y establecieron como última instancia, cajas de ahorro y bancos de ahorro, esto vino a ocurrir cuando la caída del gobierno de Santa Ana estaba aproximándose producto del movimiento de Ayutla. La Revolución de Ayutla, la que fue una de las grandes luchas de México que promovió la consolidación de la independencia, la libertad y la justicia para sus ciudadanos, siendo estos algunos eventos importantes que marcan las pautas que promovieron el desarrollo de Leyes justas para los trabajadores e impulsaron las relaciones laborales favorables para los trabajadores y con ello se impulsaron los cambios para lograr los derechos que conocemos actualmente.

1.5.2 La llegada de la estabilidad laboral a México

La estabilidad laboral se entiende como “el derecho del trabajador a permanecer en sus funciones en tanto subsiste la materia de trabajo y a percibir los

⁴⁵ El real era la moneda utilizada en México hasta el año de 1863.

⁴⁶ Teitelbaum, Vanesa, Gutiérrez, Florencia, Sociedades de artesanos y poder público. Ciudad de México, segunda mitad del siglo XIX, Estudios de historia moderna y contemporáneo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2008, pp 127-158.

beneficios consecuentes”.⁴⁷ Nuestro país fue uno de los primeros en consagrar en su carta magna el respeto a los derechos laborales; los que han costado tiempo, sudor y sangre, de mexicanos, que vieron en la lucha armada y organizada, el único medio para abandonar las míseras condiciones de explotación a las que eran sometidos los trabajadores y así, mediante este gran sacrificio, lograr una estabilidad laboral. Como consecuencia en nuestro país han creado medios de defensa para su la protección de los trabajadores, por lo que nadie tiene derecho a coartar la estabilidad laboral del otro.

Cuando se han violentado los derechos de algún trabajador, este podrá acudir a los organismos de materia laboral para la defensa de estos, y con pleno respeto a las Leyes mexicanas se podrá entablar un conflicto laboral, siguiendo el protocolo correspondiente, donde se atiendan ambas con partes con la misma objetividad, promoviendo el respeto efectivo de los derechos laborales. Sin embargo, existen casos donde existen posturas concentradas en la venganza, los patrones no consideran las consecuencias por lo que rebasan lo estipulado en la Ley, rebasándola sin medir las consecuencias de sus actos.

En nuestra legislación vigente, la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, se considera que los datos utilizados por las páginas electrónicas, actualmente activas en México, violentan el derecho de los trabajadores de no ser señalados o enjuiciados de manera subjetiva y unilateral, por parte del patrón, sin embargo, estos hechos persisten y perjudican al trabajador a tal grado que no se les vuelve a dar empleo, transgrediendo su derecho a la estabilidad en el empleo, afectando directamente su situación personal y atentando contra la integridad de su familia. Infortunadamente en México la estabilidad laboral ha sufrido un menoscabo, al no regularse adecuadamente y permitir que este tipo de servicios realicen actividades irregulares y operen de manera ilegal afectando la vida cientos de trabajadores, quienes al haber enfrentado algún conflicto, en cualquier etapa de su vida laboral, quedan

⁴⁷ Davalos, Jose, *Temas Laborales*, México, Porrúa, 2006.

estigmatizados y se ven imposibilitados para poder volverse a emplearse en un campo formal, quedando como única salida el trabajo informal, donde, claramente no desarrollará plenamente cada una de sus habilidades y destrezas.

1.5.3 El impacto del Artículo 5º constitucional en las relaciones laborales actuales

La Constitución Política del Estado mexicano salvaguarda todos los derechos que se les ha otorgado a sus ciudadanos, por el hecho de serlo. En el presente documento se presentará un análisis de lo que establece el artículo 5º confrontado con la realidad actual y lo que ha significado en las relaciones laborales actuales. Para comenzar tenemos que observar al artículo mismo, desmembrarlo, para que no quede cabo suelto en su interpretación:

Artículo 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.⁴⁸

Como lo indica el artículo todas las personas son libres de elegir la ocupación que considere de su gusto e interés siempre y cuando no sea una actividad considerada ilegal por las afecciones que puede provocar; la única forma en que se puede coartar ese derecho es cuando exista una resolución judicial que limite sus derechos, en consecuencia a un proceso ante los diversos organismos jurisdiccionales o cuando se trate de una situación extraordinaria con fines de seguridad nacional y de igual forma la remuneración obtenida por su trabajo no le

⁴⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Unidad general de asuntos jurídicos, México, 2016, artículo quinto, párrafo primero.

puede ser negada, ni retenida, sin tener una resolución que lo estipule concretamente.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.⁴⁹

En este párrafo se nos plantean que el trabajo de todas las personas, por sencillo o difícil que sea, debe estar remunerado de una forma adecuada, conforme a su labor y desempeño, dignificando su esfuerzo, considerando siempre que la actividad que realiza debe hacerse libremente, sin presiones ni acciones coercitivas; únicamente se realizará una excepción cuando la resolución de un proceso ante autoridad jurisdiccional así lo estipule.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.⁵⁰

El Estado es la figura de autoridad que debe vigilar y salvaguardar las relaciones laborales pugnando para que se cumplan con los requerimientos que se solicitan por la Ley, de lo contrario se ha conseguido implementar mecanismos que se pueden accionar en caso de que cualquier persona se encuentre en una situación de desventaja ante su empleador, en la que esté siendo vulnerando y no se respeten los mínimos derechos laborales que se le han otorgado.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o

⁴⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Unidad general de asuntos jurídicos, México, 2016, artículo quinto, párrafo tercero.

⁵⁰ Ibidem, párrafo quinto.

permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.⁵¹

En el párrafo que tenemos a la vista, inferimos que el Estado es la figura protectora que evitará el uso inadecuado de los acuerdos laborales, evitando afecciones o coerción hacia el trabajador, además promoverá el derecho a desempeñarse en el área laboral (siempre y cuando sea lícita) que mejor convenga a sus intereses, impide, también que se genere una relación que sirva para amenazar o amedrentar a una persona y obligarlo a abandonar el lugar donde se encuentra coexistiendo.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.⁵²

Una de las cuestiones plausibles que reconoce el artículo, corresponde a la contemplación de uno de los elementos indispensables en la relación laboral, en el caso de que un trabajador abandone su labor o existan problemáticas en la relación laboral, no se podrán ver sesgado ninguno de sus derechos; considerando que la actividad se realizará regida por un contrato donde se señala temporalidad, y sobre todo considerando las normas establecidas en la Ley federal del trabajo,

Este es uno de los párrafos más importantes dentro del presente estudio ya que es la problemática constante que se presenta cuando un empleador y el trabajador tienen discrepancias en la relación laboral, al culminar esta se pueden presentar ante las autoridades correspondientes y terminar de buena manera, pero esto no siempre es así, por el contrario, surgen conflictos desgastantes y al final se

⁵¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Unidad general de asuntos jurídicos, México, 2016, párrafo sexto.

⁵² Ibidem, párrafo séptimo.

filtra información del trabajador, que podrá ser utilizada como referencia por las empresas que buscan personal y actuar en contra del candidato por que de antemano están siendo descalificados, por el estigma heredado por el antiguo empleador dejándolo sin posibilidad para cubrir vacantes ya que se deja ver que será un elemento que ocasione dificultades para la empresa, sin importar el fondo del asunto, dando por cierta una opinión unilateral y subjetiva. Por estas razones, que no son pocas, se plantea que el Estado puede hacer funcionar un padrón que controle y distribuya la información de los trabajadores, incluyendo las perspectivas de los involucrados, empleados y empleadores, además de su opinión objetiva; marcando los límites de la información a utilizar y brindando, únicamente, la que es necesaria para la selección de personal.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.⁵³

Es el octavo párrafo se nos aclara el papel que juega un trabajador cuando tiene problemas en su centro de trabajo, además de presentarnos que el alcance de su responsabilidad por acciones que competen a la actividad laboral será limitante de un proceso a resolver en al ámbito civil, por lo que respecta a dichas actividades no tendrá que existir ningún tipo de presión para alguna situación diversa.

Por esta razón la información de las actividades y/o problemáticas que se presente con empleadores anteriores no deben afectar las nuevas oportunidades del trabajador ni truncar la posibilidad de acomodarse en un nuevo puesto, de acuerdo a sus necesidades y aptitudes; se deben abandonar las viejas prácticas donde el incumplimiento de un contrato, retardos o cualquier razón justificada o no,

⁵³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Unidad general de asuntos jurídicos, México, 2016, párrafo octavo.

sea motivo de amenaza para los trabajadores y boletinarlos para que no se les vuelva a dar la oportunidad de laborar formalmente.

1.6 La protección de datos personales, el derecho a la información y la libertad de expresión sobre información de los trabajadores

La temática de la protección de datos personales se vuelve primordial en la presente investigación, toda vez que a partir del manejo inadecuado que tienen los empleadores de la información filtrada de los trabajadores, se puede ver que recae en perjuicio de los derechos del trabajador, dado que el tipo de información que obtienen los patrones debe ser considerada de uso personal y estar protegida por la Ley, además de que se debe generar una distinción entre la información que puede considerarse pública en tanto no ocasiona una problemática, y aquella que debe considerarse privada.

Las empresas que se dedican a la selección de personal, se protegen detrás del derecho a la información, para hacer uso deliberado y a su favor, de toda la que se puede obtener de un candidato que busca empleo, sin embargo, debe existir una limitante o regulación en cuanto al manejo de esta, lo que evitaría situaciones de discriminación o exclusión, por situaciones ajenas a las capacidades que requiera el puesto solicitado.

Por estas situaciones se debe pintar una línea entre el derecho a la información y el abuso de este derecho, por parte de las empresas que se dedican a la recolección de datos para la selección de personal, se debe procurar el derecho a la protección de datos de los trabajadores, porque, aun cuando una persona haya tenido un empleo anterior donde la relación laboral culminó en malas condiciones, es inaceptable que esa información sea utilizada en su perjuicio limitando la posibilidad de adquirir una nueva ocupación.

Existen situaciones que se presentan en diversos medios de comunicación: prensa escrita, radio, tv y hasta en algunas aplicaciones, como la que presenta el portal de noticias de península sur que da a conocer que el hotel conocido como

villas del palmar procede a boletinar a sus trabajadores para que no se les vuelva a dar ocupación en el ramo hotelero, obligándolos a firmar una renuncia voluntaria, sin muchas opciones favorables para el trabajador, podemos leer el reportaje a continuación:

Empleados del hotel Villas del Palmar en Loreto denunciaron que el departamento de Recursos Humanos ha tratado de obligarlos a firmar una “renuncia voluntaria”, para así librar a la empresa, propiedad de Fernando González Corona, de la obligación legal de pagar una liquidación. Los métodos de presión del Recursos Humanos, de no firmar “voluntariamente” la renuncia, incluyen “boletinar” como “mal empleado” al trabajador, para que así le sea más difícil volver a colocarse en otros hoteles.⁵⁴

Esta es una de las múltiples formas que se utilizan en forma de coacción, sin embargo, tendrían una nula efectividad si los trabajadores supieran que la información que recibirán sus futuros empleadores tiene limitantes o regulaciones cuidadas por el Estado y que las situaciones problemáticas anteriores no serán contenidas en la información para la selección de personal.

1.6.1 La información de selección y control de personal vs la protección de datos

Es innegable que la tecnología ha tenido, tiene y tendrá - pensemos en el inminente 5G- un profundo impacto en el mundo laboral. Su uso no sólo ha cambiado el modo en el que desarrollamos nuestro trabajo y cómo nos comunicamos con

⁵⁴ Zarazúa, Christian, Bajo amenazas, obliga Villas del Palmar a empleados a firmar su renuncia, península sur digital, México, 16 de noviembre 2020, <https://peninsulardigital.com/bcs-2/bajo-amenazas-obliga-villas-del-palmar-a-empleados-a-firmar-su-renuncia/291451> fecha de consulta: 27 de noviembre de 2020.

nuestra empresa, compañeros, clientes o proveedores, también ha cambiado la forma en la que nuestro desempeño es supervisado y, en definitiva, controlado por el empleador.⁵⁵

Al reconocer que la iniciativa privada es el ente que ofrece la mayor parte de las oportunidades laborales, entendemos también que genera procesos de selección y control de personal mucho más riguroso, por ende se tiene especial atención en la búsqueda y uso de la información de los trabajadores, manteniendo una organización interna impecable y que funcione a favor de la empresa, sin embargo, cuando hablamos de la información de los trabajadores, no se debe pasar por alto que sus datos son confidenciales y se les debe salvaguardar respetando así su derecho a la confidencialidad.

La legislación laboral nada señala sobre los datos personales, en tanto que las Leyes específicas sobre privacidad, en el sector público como en el privado, apenas si hacen referencia al tema y dejan vacíos que exigen pronta atención normativa.⁵⁶

Este tema debe ser siempre un foco atención y estar bajo supervisión del Estado el uso, trato y distribución de los datos laborales de los trabajadores, además se debe realizar un seguimiento sobre la información que tengan los centros de trabajo que se dediquen a esto, y el uso que le den a esta, evitando que se pudiera usar en contra del trabajador interfiriendo con sus oportunidades laborales.

⁵⁵ Redondo Pradillos, Vanessa, El derecho a la protección de datos personales frente al control laboral, Cuadernos de seguridad, 2019, <https://cuadernosdeseguridad.com/2019/09/el-derecho-a-la-proteccion-de-datos-personales-frente-al-control-laboral/> fecha de consulta: 10 de diciembre de 2019.

⁵⁶ Kurczyn Villalobos, Patricia, ¿Y los datos personales de los trabajadores?, El economista, 2018, México, <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Y-los-datos-personales-de-los-trabajadores-20180503-0032.html> fecha de consulta: 15 de agosto de 2019.

Sin embargo, no hay disposiciones expresas que precisen algunas condiciones que deben ser cuidadas de manera especial, como serían el determinar la validez de la exigencia de presentar informes sobre antecedentes penales para acceder a un trabajo; limitar los excesos de información personal para llenar una solicitud de empleo, toda vez que el empleador tendrá acceso al Estado civil, domicilio, número de teléfono, correo electrónico, información familiar, perfil profesional y antecedentes laborales.⁵⁷

Con estas referencias podemos reconocer la nula acción por parte de las instituciones en generar criterios o límites de la información de la que pueden llegar a hacer uso las empresas o fuentes de trabajo cuando realizan un proceso de selección de personal, por lo tanto, en muchas ocasiones los empleadores se extralimitan solicitando información privada o que puede ser consideradas dentro de las situaciones que provocan la discriminación de un candidato.

En ocasiones se solicitan recomendaciones laborales, certificados de salud y se incursiona en las redes sociales en busca de mayor información o se pide directamente a terceros. En todos estos casos, ¿se pide el consentimiento del trabajador o se le avisa que se procederá de tal forma? ¿Se le entrega un Aviso de Privacidad? ¿Qué ocurre con la información recabada, cuando una buena parte son datos sensibles?⁵⁸

A partir de la idea de regular la información se generan distintas directrices que permiten identificar y delimitar el derecho a la información que tienen los empleadores y así detectar que tipo de información provoca discriminación hacia un

⁵⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia, ¿Y los datos personales de los trabajadores?, El economista, 2018, México, <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Y-los-datos-personales-de-los-trabajadores-20180503-0032.html> fecha de consulta: 15 de agosto de 2019.

⁵⁸ Ídem.

trabajador y que datos son indispensables para valorar las capacidades y aptitudes de una persona y pueda cubrir una vacante de manera eficiente, dejando de lado situaciones que son irrelevantes para el desarrollo de sus actividades en un trabajo.

CAPÍTULO II. INTROSPECCIÓN DE LOS PRINCIPALES CONCEPTOS Y VARIABLES DE LA VINCULACIÓN LABORAL EN LOS SERVICIOS DIGITALES

Sumario: 2.1 La introducción de los sistemas informáticos para la creación de listas negras de trabajadores, 2.1.1 El fenómeno del uso de sistemas de información para boletinar trabajadores, 2.1.2 Buro laboral México, 2.1.3 Circulo laboral, 2.2 Padrón único de desempleados para la vinculación laboral como parte de las actividades de Servicio Nacional del Empleo, 2.3 Padrón, 2.4 Derecho a la información , 2.4.1 Acceso a la información, 2.4.2 Información pública, 2.4.3 Información privada o reservada, 2.5 Registro y manejo de la información, 2.5.1 Base de datos, 2.5.2 Datos personales, 2.5.3 Protección de datos personales, 2.5.4 Autorización o consentimiento de uso de datos personales , 2.6 Vinculación laboral desde la colaboración público privada, 2.6.1 Vinculación laboral, 2.6.2 Servicios de colocación de trabajadores, 2.6.3 Colaboración institucional de la administración pública con la iniciativa privada, 2.6.4 Administración pública, 2.6.5 Participación de la iniciativa privada, 2.7 La obligación del Estado de legislar, organizar y garantizar el acceso de la población al empleo, 2.7.1 Expedición de Leyes, 2.7.2 Organización del Estado en materia de empleo, 2.7.3 Secretaría de Bienestar, 2.7.4 Secretaría de Trabajo y Previsión Social , 2.7.5 Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2.7.5.1 Población Económicamente Activa (PAE), 2.7.5.2 Población ocupada, 2.7.5.3 Población no ocupada, 2.7.5.4 Población Económicamente Inactiva (PEI), 2.7.6 Servicio Nacional del Empleo, 2.8 Garantía de la población de acceso al empleo, 2.9 Acciones del Estado que inciden en el bienestar.

En el presente capítulo tendremos la oportunidad de conocer y analizar acepciones jurídicas desde tres perspectivas distintas la cuales serán: doctrinaria para tener el enfoque de los estudiosos del derecho, del marco jurídico mexicano, teniendo la oportunidad de observar la esencia legislativa con la contamos actualmente y de la comunidad jurídica internacional, para crear reflexión comparativa del fenómeno globalizado y los nuevos retos que enfrentamos.

2.1 La introducción de los sistemas informáticos para la creación de listas negras de trabajadores

El boletinar a los trabajadores con el afán de que ya no se les vuelva a dar ocupación, es un problema que puede llegar a afectar a muchas personas en uno de los mínimos vitales: la estabilidad en el empleo y es preocupante el hecho de que esta acción vuelva una misión imposible encontrar empleo.

Cambiar de empleo es algo que una persona en edad laboral por lo menos hará una vez en su vida, sin embargo, muchas veces la relación con tu empleador o empresa no terminó de la mejor manera, por lo que es probable que te encuentres en el buró laboral. Uno de los mayores miedos de un trabajador es ser boletinado, pero, aunque puede considerarse una medida discriminatoria, es una práctica que se encuentra vigente.⁵⁹

Por lo que, si una persona pierde su empleo y posteriormente se le boletina, consideremos que ya no podrá tener un ingreso por un trabajo acorde a su preparación o formación y tendrá que incurrir al empleo informal, por lo cual el sustento económico de su núcleo dependiente quedaría fuertemente afectado, entonces una familia se volvería vulnerable a padecer dificultades económicas, con las que les limitan mínimos para la vida diaria como el vestido, el calce y hasta alimentos. Todo por una acción unilateral, realizada con alevosía y ventaja y con el afán de perjudicar al trabajador.

Los datos son extraídos de los boletines laborales emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (local y federal), y contemplan información de cualquier demandante, independientemente de si ganó el juicio laboral o no. Hay empresas

⁵⁹ Milenio Digital, ¿Qué es el buró laboral y cómo puedes salir de él?, Milenio, México, 2019, <https://www.milenio.com/negocios/buro-laboral-que-es-y-como-salir-de-el> fecha de consulta: 26 de diciembre de 2019.

dedicadas a crear estas listas y ofrecerlas a oficinas de recursos humanos y agencias de colocación. Sin embargo, a pesar de anunciar sus servicios como una herramienta para la toma de decisiones previas a la contratación, se consolidan por información incompleta, descontextualizada y desactualizada.⁶⁰

Por ello podemos afirmar que el uso de servicios electrónicos para boletinar trabajadores, son injustificables; debido a que propicia discriminación y prejuicio hacia los trabajadores, así mismo causa daños a la integridad económica, emocional y moral de estos, motivos por los que el Estado debe prestar especial atención y evitar estas situaciones que se han ido presentando por el funcionamiento libre, sin regulación de estos sistemas.

2.1.1 El fenómeno del uso de sistemas de información para boletinar trabajadores

Todos hemos escuchado sobre el sistema conocido como buro de crédito, que tiene la función de recopilar datos crediticios, y que en el ámbito financiero funciona para evitar fraudes hacia las empresas, evitando prestar dinero a quienes ya tienen deudas con dificultades de pago, sin embargo, este sistema contiene datos que no puede, ni debe divulgar sin el permiso de sus propietarios.

A la par, en materia laboral se recreó este mismo sistema, con el surgimiento del buro laboral, realizado con la ayuda de medios electrónicos y con el único fin de informar a los patrones, cualquier irregularidad a la que haya incurrido un aspirante a una vacante de su empresa, señalándolos como problemáticos o malos, sin mayor explicación, y desde un punto de vista patronal; así que estar en un listado de estos impide casi en su totalidad, ser aspirante a competir por un empleo.

⁶⁰ OCCMundial, Buró laboral: ¿cómo saber si estoy boletinado y qué hacer?, OCCMundial, México, 2019, <https://www.occ.com.mx/blog/buro-laboral-legal-me-boletinen/> fecha de consulta: 28 de diciembre de 2019.

En relación a esto, podemos encontrar distintos sitios web que se dedican a esta, por así decirlo, ilícita actividad, difundir, en su sitio web información de trabajadores boletinados, a cambio de una remuneración. Entre estos sitios destacan: Buro laboral México y circulo laboral, los cuales analizaremos a continuación.

2.1.2 Buro laboral México

El 11 de mayo del 2004⁶¹ fue fundado un sitio web conocido como Buro laboral, con el registro de miles de trabajadores que en sus inicios por solo checar su status se les solicitaba hacer un pago de \$188.00 pesos, en este listado se encontraban trabajadores de todo el país con problemas laborales que han sido agregados a este listado por las empresas y patrones con los que han trabajado uno de estos es el caso que encontramos en algunos Estados que han reflexionado sobre esta problemática:

Un listado de por lo menos 50 mil trabajadores chihuahuenses que han iniciado demandas laborales en los últimos 10 años, es ofertado por la empresa Buró Laboral México, incluyendo información personal del trabajador, a cualquier empresa en México, para que tome sus "precauciones" al momento de contratarlos, lo que resulta ilegal pues atenta directamente contra la Ley Federal de Protección a Datos Personales en Posesión de los Particulares.

La empresa asegura que la información, que no se limita a las demandas laborales, sino que señale datos más íntimos de los trabajadores, como enfermedades o si han cometido errores en su vida laboral, "está respaldada por las Juntas de Conciliación y

⁶¹ Sociedad Colectiva, B. L., Buro Laboral México, Buro laboral México, México, 2016, <https://www.burolaboralmexico.com>, fecha de consulta: 28 de septiembre de 2018.

Arbitraje, teniendo la veracidad y efectividad que se necesita", es decir, asegura que hay colusión de la autoridad para "depurar" el personal que se contrata.

La empresa está constituida como una sociedad civil e intenta evadir el acto ilegal que realiza, al hacer firmar una serie de cláusulas a sus clientes en los que señala que es responsabilidad de quien solicita la información. Sin embargo, al momento mismo de ofertar dichos datos personales, venderlos y enviarlos, consolidan en cualquiera de las fases un delito que alcanzaría los 36 millones de pesos en multas y cárcel hasta por 5 años.

La Ley señala claramente que la información con datos personales contenida en las bases de datos no es propiedad del que "tiene" la base de datos, sino de las personas cuyos datos se encuentran en esas bases, es decir, por ninguna causa, motivo, razón o circunstancia, debe ser adquirida, ni mucho menos vendida.

Lo anterior permite observar que parte de lo que estaba saliendo mal en las crisis financieras mundiales y de valores personales en México y el mundo se debe, entre otras muchas razones, a fallas en la forma en que se conservan y transmiten los datos y la información confidencial, razón por la que se hace urgente la respuesta de las autoridades en la materia.⁶²

⁶² Ruiz, J. M., El heraldo de Chihuahua, 2015, Chihuahua, México, <http://www.oem.com.mx/elheraldodechihuahua/notas/n2687682.htm>, fecha de consulta: 8 de septiembre de 2018.

Este servicio proporcionado por Buró Laboral México⁶³ tenía un costo por inscripción de 10 mil pesos para las empresas, y para una consulta ordinaria solicitaban 1,500 pesos. Aun cuando operan en la ilegalidad han diseñado su propia nomenclatura para brindar su servicio y evadir lo señalado en la misma Ley Federal del Trabajo en cuanto a “poner en el índice”.

Dentro del este medio ellos mismos ofrecían un defensa referente a lo preestablecido en la Ley federal del trabajo argumentando que se encuentran respetando “lo estipulado en los artículos 5to (ejercicio de libre profesión) y 6to constitucional (libre manifestación de ideas), mencionan que su servicio es únicamente de carácter informativo. Usan la denominada “referencia laboral” la cual es un “comentario” que hacen las empresas acerca del comportamiento de los colaboradores (trabajadores, empleados) durante su instancia laboral.” Sin embargo, existe la Ley Federal de Protección de Datos Personales, en Posesión de los Particulares, para crear una limitativa en el uso y manejo de la información en manos de otros, la cual menciona:

El artículo Primero de la Ley en mención señala: La presente Ley es de orden público y de observancia general en toda la República y tiene por objeto la protección de los datos personales en posesión de los particulares, con la finalidad de regular su tratamiento legítimo, controlado e informado, a efecto de garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de las personas.⁶⁴

⁶³ Sociedad Colectiva, B. L., Buro Laboral México, Buro laboral México, 2016, México, <https://www.burolaboralmexico.com>, fecha de consulta: 28 de septiembre de 2018.

⁶⁴ Congreso de la Unión, Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

A partir de esto podemos reconocer que el manejo de información de datos personales por cualquier ente privado debe ser regulado y supervisado por el Estado para fungir de manera eficiente y con limitativas adecuadas para no transgredir los derechos de los particulares y en su caso para no colocar a los trabajadores en una posición difícil en la búsqueda de un nuevo empleo.

Así mismo en el Artículo 2 versa lo siguiente: Son sujetos regulados por esta Ley los particulares, sean personas físicas o morales de carácter privado, que lleven a cabo el tratamiento de datos personales, con excepción de:

I) Las sociedades de información crediticia en los supuestos de la Ley para Regular las Sociedades de Información Crediticia y demás disposiciones aplicables, y

II) Las personas que lleven a cabo la recolección y almacenamiento de datos personales, que sea para uso exclusivamente personal, y sin fines de divulgación o utilización comercial.⁶⁵

Es decir, que el simple hecho de ofertar la información personal de otros, y la existencia de una página web como punto de contacto entre el "cliente" y la información, así como los delitos relacionados con la venta de esa información, son un delito grave.

Necesariamente la autoridad deberá iniciar una investigación, pero es también, obligación de los individuos que sospechen ser víctimas de esta circunstancia, hacer lo mismo e interponer la denuncia correspondiente en la Procuraduría General de la República para recibir asesoría en las Juntas de

⁶⁵ Congreso de la Unión, Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

Conciliación y Arbitraje o ante personal vinculado a esta área laboral en dependencias oficiales de cualquier nivel de gobierno.⁶⁶

Por lo que podemos ver en las situaciones que han sido anteriormente analizadas, este tipo de sitios web producen un enorme daño en el mínimo vital de la estabilidad del empleo y producen repercusiones a los núcleos familiares, y en muchas de las ocasiones de manera injusta; y para que un trabajador pueda ser liberado del estigma que este sistema produce debe cumplir con una enorme lista de requisitos que no se comparan en lo mínimo con los que debe cumplir el patrón para poder subirlos.

2.1.3 Circulo laboral

El círculo Laboral contiene una enorme base de datos de trayectorias y referencias laborales que promueve el empleo de personas que han demostrado integridad en sus empleos anteriores, o esto es lo que este promociona, paralelamente desde hace unos años se ha fortalecido el fenómeno de listas negras de empleados, que como ya lo hemos mencionado, representan un prejuicio contra el trabajador.

Es una especie de buró donde los empresarios pueden ver el nombre de las personas que han demandado a la empresa donde laboran, sin explicar circunstancias, tomando en cuenta un punto de vista, algo totalmente parcial y subjetivo. Varios de estos empleados, que integran estas listas, se han visto perjudicados ya que conseguir trabajo después de haber tenido un conflicto legal con su ex empresa se vuelve una tarea casi imposible.

Ahora, como medida para combatir la ampliación y difusión de las listas negras, se mantiene en “secreto” el nombre del demandante, sin embargo, por cuestiones de transparencia, se obliga a la Junta incluir el número de expediente,

⁶⁶ Congreso de la Unión, Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

nombres de las partes involucradas y el asunto que se trata. De esta manera el “secreto” se vuelve vulnerable y la identidad de los demandantes se vuelve visible, ya que al momento de radicarlo se deben de poner todos los datos requeridos. Debido a esto muchos empleados piden cartas de resolución y así no tener tantos problemas a la hora de conseguir un nuevo empleo y como medida más drástica, obligados por la incertidumbre, algunos empleados incluso piden una carta de liquidación para poder encontrar, sin tantas trabas, un nuevo trabajo.

2.2 Padrón único de desempleados para la vinculación laboral como parte de las actividades de Servicio Nacional del Empleo

De esta manera nace, para esta autora, la idea central del presente trabajo: integrar, a la par de las actividades del Servicio Nacional del empleo, un padrón único de desempleados para la vinculación laboral, tomando en cuenta al “padrón” como la base de datos que informa, con cifras reales, el desempleo real que se vive, esta se encontraría conformada con el expediente laboral y el currículum vitae único, y permitirá clasificar a los aspirantes según sus capacidades, aptitudes y destrezas en el mundo laboral.

Haciéndose notar como “único” con el afán de prevenir que se siga utilizando la información errónea, falsa o con mala fe de instituciones privadas y otorgarle el carácter jurídico necesario para que el Estado participe como órgano regulador; así mismo sirva como fuente de datos para la creación de propuestas y políticas para el desempleo y la seguridad social; por último, resaltando que el objetivo principal sería la vinculación laboral, facilitando a las empresas la selección de personal y al Servicio Nacional del Empleo la colocación de los trabajadores en un empleo digno y socialmente útil, con ello dando cumplimiento al objetivo de la institución.

2.3 Padrón

Uno de los elementos básicos que podemos encontrar es el padrón, mismo que definimos, según Guillermo Cabanellas de las Cuevas como:

Padrón: Relación, nómina o lista de los vecinos o habitantes de un pueblo, para saber su número, conocer su nombre y

clasificarlos con vistas a la imposición de tributos, al ejercicio del sufragio y a otras cargas o beneficios de índole administrativa general.⁶⁷

En esta definición el autor nos deja claro que el padrón es una lista para almacenar datos de personas, habitantes de un mismo entorno, de índole administrativo. De igual manera podemos conocer el alcance le hemos otorgado a este concepto en nuestra normativa, reflejado en la regulación del Instituto Nacional Electoral, que en los Lineamientos para la incorporación, actualización, exclusión y reincorporación de los registros de las ciudadanas y los ciudadanos en el Padrón Electoral y la Lista Nominal de Electores contempla la siguiente figura:

5. Para efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por: (...) q) Padrón Electoral: Instrumento electoral conformado por registros inscritos en la sección de residentes en México y aquellos inscritos en la sección del extranjero;⁶⁸

Esta enunciación se puede interpretar, conforme a nuestra investigación, como el instrumento de registro para las personas que residen en México y de acuerdo a la figura de padrón electoral podemos observar su utilidad para registrar a las personas interesadas en ejercer su derecho para participar en la actividad electoral; también podemos asimilar su uso para nuestro objetivo, el de facilitar la vinculación laboral de las personas a través de un registro que permita a los ciudadanos ejercer su derecho al trabajo y que actualmente no han podido o se ha dificultado obtenerlo. De igual forma podemos tener la perspectiva internacional

⁶⁷ Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2015.

⁶⁸ Consejo General del Instituto Nacional Electoral, Lineamientos para la incorporación, actualización, exclusión y reincorporación de los registros de las ciudadanas y los ciudadanos en el Padrón Electoral y la Lista Nominal de Electores, Instituto Nacional Electoral, México, 2017.

observando el funcionamiento de la norma o padrón ISO (International Organization for Standardization) el cual:

Es una federación con sede en Ginebra, Suiza, que reúne mundialmente una oficina de padrones nacionales de cada uno de los 130 países miembros. ... La misión de la ISO es promover el desarrollo de la padronización y de actividades relacionadas en el mundo, con vistas a facilitar el cambio internacional de bienes y servicios e incrementar la cooperación en las esferas intelectual, científica, tecnológica y económica. El trabajo de la ISO resulta en acuerdos internacionales que son publicados como padrones internacionales.⁶⁹

Esta organización funciona a través de registros de empresas de diversas materias que cumplen con las normas estándar requeridas por la misma, las cuales son publicadas en un padrón de libre acceso, esto muestra su acatamiento. En estas diversas percepciones podemos acercarnos a los padrones y verlos como los registros que se realizan para un mismo fin, además de resaltar su utilidad y beneficios que trae a la población verificar la información que se contiene en ellos.

2.4 Derecho a la información

La información un elemento indispensable en la convivencia social, desde que nos identificamos, hasta actividades determinadas, como la inscripción a una escuela o la solicitud de algún trámite bancario, por lo que constantemente nos encontramos en el flujo de la información, sin embargo, al referirnos al derecho a la información estamos indicando un segmento de información que todos como

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Certificación de competencias profesionales, Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo, Brasil, 2019.

ciudadanos tenemos el beneficio de adquirir o solicitar, por lo cual podemos reconocerlo como:

El derecho a la información, es un derecho humano, componente clave de la libertad de pensamiento y expresión. Consiste en el derecho de una persona de buscar y recibir información en poder de órganos, entes y empresas públicas, exceptuando casos en que la información sea calificada como secreto de Estado o de acceso restringido por la Constitución y/o por alguna Ley.⁷⁰

A partir de ello se puede hacer la observancia de que las instituciones públicas son el ente adecuado para recopilar y administrar la información que se utiliza en diversas actividades, un ejemplo muy claro, donde el ente público administra información y utiliza los datos generados, con fines sociales es en el INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática) o INE (Instituto Nacional Electoral) quienes realizan actividades para el beneficio social, con ello complementan los elementos necesarios de las garantías del derecho a la información.

El derecho a la información comprende las siguientes garantías: 1) el derecho a informar (difundir), 2) el derecho al acceso a la información (buscar), 3) El derecho a ser informado (recibir).⁷¹

⁷⁰ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, ¿Qué es el derecho a la información pública?, Costa Rica, 2020, <https://www.iidh.ed.cr/derecho-informacion/> fecha de consulta: 05 de junio de 2020.

⁷¹ Época: Décima época, Registro: 2012525, Instancia: segunda sala, Tipo de tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del semanario Judicial de la Federación, Libro 34, 2016, Tomo I, Materia: Constitucional, Tesis 2ª. LXXXV/2016 (10ª.), México, P. 839.

A partir de esta información es indispensable que el derecho a la información tenga características especiales, a partir de las cuales se reconozca que todos los ciudadanos podemos acceder a la información pública, además podemos entender que este cumulo de información siempre puede ser utilizado en el beneficio social, como se plantea en el presente trabajo, para que se desarrollen nuevas mecánicas de vinculación laboral.

2.4.1 Acceso a la información

Una de las garantías que tiene el derecho a la información está enfocado en la manera que esta se puede proporcionar, considerando que debe investirse de los principios y medios eficientes, por los que se construye la garantía de acceso a la información, la cual podemos analizar y reconocer desde diversos criterios como el que ha proporcionado la corte:

El derecho al acceso a información, es un derecho fundamental para el desarrollo pleno de una sociedad democrática y transparente, y un ejercicio vital para la rendición de cuentas de las autoridades. Es un derecho multiplicador de otros derechos, ya que es necesario para poder ejercer plenamente nuestros derechos.⁷²

De esta forma podemos reconocer que el acceso a la información es un medio por el cual se puede acceder a los mecanismos, para tener información determinada o requerida, por lo que las instituciones públicas se encuentran obligadas a tomar en cuenta el principio de transparencia en sus actividades y funcionamiento, de esta manera se ejerce el derecho a la información, señalado como a continuación se describe: El acceso a la información se distingue de otros

⁷² Instituto Interamericano de Derechos Humanos, ¿Qué es el derecho a la información pública?, Costa Rica, 2020, <https://www.iidh.ed.cr/derecho-informacion/> fecha de consulta: 05 de junio de 2020.

derechos intangibles por su doble carácter: como derecho en sí mismo y como medio o instrumento para el ejercicio de otros derechos.⁷³

Conocer y analizar este concepto nos servirá para saber qué tipo de información se puede manejar en los entes públicos, además de poder tener un panorama de la forma en que las diversas instituciones pueden tener bajo su resguardo esta información, también es de muy importante conocer su accionar y en que situaciones puede utilizar la información de los ciudadanos para obtener mayores beneficios.

2.4.2 Información pública

Hablar de las fuentes acceso público o información pública implica tomar en cuenta distintos aspectos que se contemplan desde distintos ámbitos, como puede ser en ámbito informático y el del derecho ya que estos, comúnmente, son los principales involucrados en el manejo de información de acceso público, ya sea a través de las nuevas tecnologías o en asuntos instrumentos de publicación impresos.

Tienen la consideración de fuentes de acceso público: el censo promocional, las guías telefónicas y las listas de personas pertenecientes a grupos de profesionales que contengan únicamente los datos de nombre, título, profesión, actividad, grado académico, dirección e indicación de su pertenencia al grupo. Asimismo, tienen el carácter de fuentes de acceso público los diarios y boletines oficiales y los medios de comunicación.⁷⁴

⁷³ Época: Novena época, Registro: 169574, Instancia: Pleno, Tipo de tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del semanario Judicial de la Federación, Tomo XXVII, 2018, Materia: Constitucional, Tesis: P./J., México, P. 743.

⁷⁴ Protección de datos, Protección de datos, 20 de marzo de 2018. <https://www.protecciondatos.org/fuentes-accesibles-al-publico/>, fecha de consulta: 24 de julio de 2019.

Es aquí donde al tenor de esta redactora pretende dar esta primera perspectiva, la cual parte de una vista generalizada, empezando por lo que se entiende por fuentes de acceso, sabemos que éstas son variadas y dependen mucho de su fin, a partir de su propósito se realiza la corrección de los datos útiles. Conjuntamente existe la percepción desde el ámbito jurídico, específicamente desde Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares artículo 3°:

X. Fuente de acceso público: Aquellas bases de datos cuya consulta puede ser realizada por cualquier persona, sin más requisito que, en su caso, el pago de una contraprestación, de conformidad con lo señalado por el Reglamento de esta Ley.⁷⁵

Es con estos datos podemos tener una mejor comprensión de lo que entendemos como fuentes de acceso público y considerar que es un término aplicable a la información que cualquier persona puede conocer, con el simple hecho de acceder al medio en el que se encuentre publicado, y sin mucha diferencia podemos encontrar el resultado del análisis de la comunidad internacional mediante publicaciones como la revista chilena de derecho y tecnología “Los registros o recopilaciones de datos personales, públicos o privados, de acceso no restringido o reservado a los solicitantes.”⁷⁶ Esta definición es una excelente conclusión sobre lo que hemos Estado reflexionando en este apartado.

2.4.3 Información privada o reservada

Entre la diversa información que se maneja desde los entes públicos debemos conocer las limitantes de la misma, ya que aun cuando existe diversa

⁷⁵ Congreso de la Unión, Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

⁷⁶ Ávalos Alvarado, Francisco, Las fuentes de acceso público a datos personales, Revista chilena de derecho y tecnología, Chile, 2014, pp. 205-226

información en posesión de las instituciones no toda puede ser difundida, es por ello que se configura el carácter de privado o reservado en la información para tener especial cuidado con su uso y manejo:

La información se considera reservada cuando “su difusión comprometa la seguridad nacional, seguridad pública y la defensa nacional; menoscabe la conducción de negociaciones internacionales y la conducción de las relaciones internacionales dañe la estabilidad financiera, económica y monetaria del país, ponga en riesgo la vida, la seguridad o la salud de cualquier persona.”⁷⁷

Al identificar los elementos que conforman la información privada o reservada tenemos la oportunidad de ubicar que el uso de toda la información debe tener motivaciones para el beneficio social, puesto que cualquier información que pueda conformar perjuicios en la población debe tener el carácter de privacidad, de igual forma, todas aquellas acciones que produzcan daños a la estabilidad de la situación social motivarán a que esta información se considere protegida.

2.5 Registro y manejo de la información

Como hemos podido examinar el uso de padrones conllevara al registro y manejo de información, la cual debe ser tratada con especial cuidado tomando en cuenta las regulaciones respectivas para hacer uso de información; de igual forma al hablar de un registro requeriremos elementos esenciales que deben ser de vital importancia, algunos serán mostrados desde las diferentes normativas jurídicas de nuestro Estado; los principales preceptos son:

⁷⁷ Tenorio Cueto, Guillermo A., El derecho a la información entre el espacio público y la libertad de expresión, Información pública VS información reservada, Porrúa, México, 2009, pp. 65-66.

2.5.1 Base de datos

Las bases de datos son el medio por el cual se ordenan los datos que se recopilan de la población, estas tienen la facilidad de formarse por medio de sistemas de información y de tal manera lo percibe la Real Academia de la Lengua Española señalando que es: Conjunto de datos organizado de tal modo que permita obtener con rapidez diversos tipos de información.⁷⁸

Teniendo la percepción general del concepto podemos adentrarlo a la materia jurídica y con ello estudiar lo que nos define la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP): Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por: (...) II. Bases de datos: El conjunto ordenado de datos personales referentes a una persona identificada o identificable.⁷⁹

Además, en el entorno internacional, también se tiene el desarrollo y uso de diversas bases de datos con las cuales se almacena información importante de diferentes ámbitos, como lo señalan las Naciones Unidas: Un componente del banco de datos en el que se mantiene información sobre un tema concreto. Varias bases de datos componen el banco de datos.⁸⁰

Al tener estas diferentes connotaciones tenemos la observación de una herramienta indispensable para la recopilación de información y de un manejo

⁷⁸ Real Academia Española. Diccionario de la lengua española, Real Academia Española, Madrid, España, 2019.

⁷⁹ Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2010.

⁸⁰ Naciones Unidas. Base de datos terminológica multilingüística de las Naciones Unidas, 28 de 09 de 2001, <https://unterm.un.org/UNTERM/Display/record/UNOV/NA?OriginalId=1449424>, fecha de consulta: 20 de junio de 2019.

simplificado que sea a favor de la población para tener un proceso ágil y funcional de búsqueda y colocación de trabajadores.

2.5.2 Datos personales

Los datos personales son parte fundamental, cuando se habla de bases de datos y por ende se debe concientizar la importancia y repercusiones de su uso, además de destacar los que serían esenciales para el fin particular, por el que fueron recabados, los podemos conocer desde diversas acepciones como la que nos enseña la universidad de Granada:

Toda información sobre una persona física identificada o identificable (el “interesado”); se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un número de identificación o uno o varios elementos específicos, característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social (Directiva 2.a).⁸¹

En esta conceptualización se nos permite asimilar que el contenido de datos personales pueda variar, según la materia que se trate y que deben ir acompañados de características singulares para la identificación, de la misma forma son solo elementos informativos. En la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares se describen de una forma más concreta: Artículo 3°... V. Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.⁸²

⁸¹ Secretaría General, Glosario de términos relativos a la protección de datos de carácter personal, Universidad de Granada, Granada, España, 2019.

⁸² Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

Aun cuando es específica, la interpretación no se encuentra fuera de lo que se entiende globalmente, de la misma manera la organización internacional trabajo también la interpreta como sigue: 3.1. Por «datos personales» se entiende todo tipo de información relacionada con un trabajador identificado o identificable.⁸³

A partir de estas definiciones sabemos que los datos personales se conforman de datos para identificar a los diferentes trabajadores y sus ámbitos de desarrollo; por esto, es importante conocer la clasificación de los datos sensibles, que son aquellos que puedan producir un riesgo para el titular de los mismos, por ende, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares contempla lo siguiente:

VI. Datos personales sensibles: Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, Estado de salud presente y futura, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia sexual.⁸⁴

Los datos sensibles funcionan como una limitante entre los datos que son de uso para fines determinados y aquellos que pueden crear una afección directa al individuo; además de crear una protección para las personas, con el fin de evitar caer en situaciones de riesgo o discriminación o simplemente situaciones que pudiesen afectar el ejercicio de algún derecho.

⁸³ Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

⁸⁴ Ídem.

2.5.3 Protección de datos personales

La protección de datos personales es un derecho que se maneja como parte de la seguridad de la vida privada, de aquí surge la perspectiva de que este derecho es una limitante para el derecho a la información, lo cual permite que las personas tengan oportunidad de el acceso a esta, sin afectar a terceros. A continuación, conoceremos la perspectiva de doctrinario Tenorio Cueto:

La vida privada constituye así ese marco referencial de actividad humana que no puede ser divulgada independientemente de la veracidad o falsedad de la información, la cual no constituye parte del dominio público. La información susceptible a este ámbito no puede ser considerada accesible para todos por su carencia de trascendencia, justamente, pública. La información de la vida privada y los datos que de ella emanan para la administración pública deberán protegerse y solo conocerse cuando el sujeto así lo permita o bien cuando forma parte de las estadísticas, en las cuales no se relacionen los datos con las personas.⁸⁵

De esta forma tenemos un panorama más amplio de lo que se pretende proteger al generar y hacer valer este derecho, además de conocer las limitantes que se tienen cuando los datos se encuentran en posesión de los entes públicos y de igual forma cuando se encuentran en poder de particulares, toda vez que nadie tiene derecho que sobrepasar el derecho a información privada sin el consentimiento o autorización del propietario de los datos.

2.5.4 Autorización o consentimiento de uso de datos personales

El consentimiento, se refiere a la manifestación de la voluntad de una persona, con la capacidad de entendimiento y que voluntariamente se registre en

⁸⁵ Tenorio Cueto, Guillermo A., El derecho a la información entre el espacio público y la libertad de expresión, Vida privada, información confidencial y protección de datos personales, Porrúa, México, 2009, pp. 66-68.

un padrón perteneciente a la administración pública, la siguiente noción la maneja Ricardo Treviño y dice: Se define el consentimiento como un acuerdo de voluntades que implica la existencia de un interés jurídico.⁸⁶ Paralelamente nos encontramos con otras consideraciones jurídicas como la señalada en el artículo 3° de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP) que dice puntualmente: IV. Consentimiento: Manifestación de la voluntad del titular de los datos mediante la cual se efectúa el tratamiento de los mismos.⁸⁷

En otra de nuestras legislaciones podemos encontrar al consentimiento junto con los elementos que debe reunir para tener un verdadero valor jurídico, especificando estos en el código civil federal:

Artículo 1803.- El consentimiento puede ser expreso o tácito, para ello se estará a lo siguiente:

I.- Será expreso cuando la voluntad se manifiesta verbalmente, por escrito, por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología, o por signos inequívocos, y

II.- El tácito resultará de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlo, excepto en los casos en que por Ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente.⁸⁸

⁸⁶ Treviño García, Ricardo, Los contratos civiles y sus generalidades. McGraw-Hill, México, 2008.

⁸⁷ Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

⁸⁸ Código Civil Federal, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

El consentimiento, como lo hemos visto tiene diversas formas de ser percibido, sin que ninguna de estas sea menos importante, ya que es un concepto de gran interés, por lo que instituciones internacionales se han tomado el tiempo de señalarlo como:

Consentimiento: consentimiento dado voluntariamente y sin coacción, intimidación o manipulación. Un proceso que es autodirigido por la comunidad a la cual se solicita el consentimiento, libre de coerción, expectativas o líneas de tiempo que son impuestas externamente.⁸⁹

Las naciones unidas nos presentan el elemento de la no coacción, lo que nos permite reconocer al consentimiento como un acto libre y voluntario, por tal razón para el fin que requerimos, el consentimiento sería un elemento fundamental, imprescindible, para recabar la información de los trabajadores interesados en obtener los beneficios que puede otorgar el Servicio Nacional del Empleo.

2.6 Vinculación laboral desde la colaboración público privada

Actualmente existen diversos sistemas de colocación de trabajadores que se encuentran manejados por particulares, dedicados a obtener un beneficio económico, sin embargo esto no sería beneficioso en la generalidad de los casos, ya que, al margen de la Ley, los particulares se encuentran lucrando con la necesidad de la población, estas acciones, deben ser el punto de partida para el Estado e iniciar, de manera correcta, una regulación de las acciones de los particulares y poder conservar la parte beneficiosa para el trabajador.

⁸⁹ Food and Agriculture Organization, Food and Agriculture Organization, <http://www.fao.org/indigenous-peoples/our-pillars/fpic/es/> fecha de consulta: 22 de julio de 2019.

2.6.1 Vinculación laboral

La vinculación laboral tiene dos vértices importantes, el primero busca realizar una conexión entre los trabajadores y los patrones. Para comprender correctamente esta situación debemos comenzar por analizar y comprender el concepto de nuestro actor principal, el trabajador:

Artículo 8°. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.⁹⁰

La persona que presta servicios retribuidos por otra persona, y está subordinado a ella, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución; es el trabajador, que pasa a ser afectado por las listas negras de los sistemas en medios electrónicos, cuando por medio de listados o “índices” se les señala directamente dando malas referencias laborales, de una mala relación laboral; principalmente de aquellos trabajadores que ponen a vista de un organismo de justicia sus inconformidades mediante el conflicto laboral.

Esta parte difícil de la labor recae en el Estado, ya que es su obligación cubrir y crear espacios para que cada uno de los mexicanos tenga una fuente de trabajo, bien remunerado y que este derecho, de ninguna manera esté coartando o se vea afectado por ningún tercero, por esto el Estado mexicano debe fungir como un facilitador en la tarea de hacer llegar las oportunidades a sus habitantes, con la constante de alcanzar a la realidad social que se vive actualmente.

⁹⁰ Ley Federal del Trabajo, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

2.6.2 Servicios de colocación de trabajadores

Los servicios de colocación de trabajadores como propiamente lo señala la Secretaría de trabajo y previsión social en el reglamento de agencias de colocación de trabajadores en su artículo 2° en su fracción V nos dice:

Servicio de colocación de trabajadores: A todas las acciones cuyo objeto principal sea el reclutamiento, selección de personal y localización de vacantes, para vincular laboralmente a un trabajador con un empleador o a éste con aquél, bajo cualquier modalidad ⁹¹

Además, el mismo reglamento contempla dos modalidades en las agencias de colocación de trabajadores, las cuales, a la letra del reglamento se definen como:

I. Agencia de colocación de trabajadores con fines de lucro:
Las personas físicas o morales de derecho privado, dedicadas a prestar el servicio de colocación de trabajadores y que obtienen por ello una retribución económica.

II. Agencias privadas y oficiales de colocación de trabajadores sin fines lucrativos: Toda persona física o moral, dependencia u organismo oficial que preste el servicio de colocación de trabajadores, sin obtener por ello una retribución económica;⁹²

Estas dos modalidades que contempla el reglamento, señalan en primer lugar, el lucro, situación que refleja un problema perteneciente al Estado, ya que los trabajadores se encuentran en la vulnerabilidad y no deberían pagar para poder

⁹¹ Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación, México, 2019,

⁹² Ídem.

tener la obtención de un trabajo; pero de igual manera se contemplan agencias privadas y oficiales, sin fines de lucro, entre estas podemos encontrar al Servicio Nacional del Empleo, esta sería una de las instituciones principalmente encomendadas por el Estado para cubrir la necesidad de vincular a los trabajadores.

2.6.3 Colaboración institucional de la administración pública con la iniciativa privada

El eje central de esta investigación gira en torno a esta figura, toda vez que se considera que al existir beneficios en la colocación de trabajadores se debe tomar en cuenta que es primordial, para la iniciativa privada, poder confirmar datos y referencias de los trabajadores, es decir, tener una cooperación la que arrojaría una relación donde ambos sectores ganarían un beneficio, apoyando al Estado y cubrir la necesidad de dar acceso al empleo al ciudadano que lo requiera y la iniciativa privada tendría la oportunidad de allegarse de personas capacitadas. Entonces con esto debemos empezar por comprender en que consiste la colaboración institucional, y Miguel Ángel Bernal Blay nos lo dice:

La colaboración público-privada institucionalizada consiste en la cooperación entre socios del sector público y del sector privado instrumentada a través de entidad de capital mixto. La aportación privada a la entidad de capital mixto consiste, además de la contribución al capital u otros activos, en la participación activa en la ejecución de los contratos y concesiones que le encomiende la entidad contratante⁹³

Esta sería la manera que permita formalizar el uso de un padrón único de vinculación laboral, que realmente funcione de manera eficiente beneficiando a todos los participantes. Ya existen proyectos donde el Estado ha tomado la iniciativa para poder otorgar estos servicios, en lugares como España, que ha seguido este

⁹³ Bernal Blay, Miguel Ángel, La colaboración público-privada institucional, Revista Aragonesa de Administración Pública, España, 2010, pp. 93-138

patrón ya ha cubierto la necesidad de la población a través de este mecanismo, como nos lo plantea Joan Ridao I Martín:

La actual emergencia de la colaboración público-privada para la provisión de servicios y de infraestructuras de interés público es debida a las estrecheces presupuestarias por las que atraviesan las Administraciones públicas en el actual contexto de aguda crisis económica. Las ventajas de esta colaboración se concretan en el diálogo entre el sector público y el sector privado para consensuar la financiación y ejecución de proyectos, la buena relación calidad-precio y un tratamiento en términos de contabilidad pública que determina un nulo impacto en la deuda. Sin embargo, el deficiente marco regulador europeo y estatal, tanto en materia de contratación como de incentivos a la captación de activos financieros, constituyen un lastre para su definitivo arranque. Es preciso, pues, un nuevo marco que favorezca la adecuada estructuración de proyectos, contratos y esquemas de distribución de riesgos, así como que prevea incentivos a la participación, por ejemplo, con la introducción en nuestro sistema de los proyectos de infraestructuras no solicitadas y, en particular, mejorar la figura del específico contrato de colaboración público-privada y de la fórmula del diálogo competitivo como procedimiento de adjudicación.⁹⁴

De esta manera podemos observar que las colaboraciones público-privado no son un fenómeno nuevo, diferentes Estados las han puesto en marcha como parte esencial del funcionamiento del mismo, pero esta temática será abordada

⁹⁴ Ridao I., Martín Joan, La colaboración entre el sector público y el sector privado en proyectos complejos de infraestructuras y servicios públicos, Una revisión crítica del marco legal en España, Revista Española de Ciencia Política, España, 2014, pp. 89-117.

posteriormente en el presente trabajo de investigación, dentro del estudio comparativo.

Sin embargo, no hay que dejar de lado que las colaboraciones de este tipo se crearon para obtener un fin común entre el Estado y la iniciativa privada, además una colaboración de este tipo, como propone en el presente trabajo, presentaría la posibilidad de que gran parte de la población tenga la oportunidad de obtener un empleo y desarrollar nuevas capacidades adecuadas para la exigente iniciativa privada.

2.6.4 Administración pública

La administración pública se enfoca en la organización de las instituciones y órganos del sector público y de esta manera nos la presenta Jorge Fernández Ruiz:

Se explica como la acción del sector público en ejercicio de la función pública administrativa, en cuya virtud, dicta y aplica las disposiciones destinadas al cumplimiento y observancia de las Leyes en aras del interés público.⁹⁵

La presente concepción de la administración pública nos indica la dirección que debe tomar la organización del Estado, siendo este a beneficio del interés público, de esta forma tiene una tarea indispensable, la de mejorar las condiciones de la población, a partir de su funcionalidad. Dentro de la administración pública, existen diversas conductas que deben ser especialmente estudiadas para indicar el buen manejo de la misma.

En efecto, la administración pública significa la gestión de asuntos de la ciudadanía como integrante del Estado en lo referente a su persona, acciones y cosas. En cuanto a su persona, entraña la

⁹⁵ Fernández Ruiz, Jorge, Derecho Administrativo, Porrúa, México, 2011.

condición de miembro de la comunidad en forma indivisible, es decir, con el carácter de colectividad.⁹⁶

De esta forma podemos asegurarnos de la funcionalidad que tiene la administración pública y el papel que juega en el desarrollo de las acciones de administración, de esta manera podemos observar que trae consigo una obligación de actuar en beneficio de la sociedad, entablando políticas, planes y programas a partir de las necesidades de su población.

2.6.5 Participación de la iniciativa privada

Para comenzar a conocer sobre la participación de la iniciativa privada debemos, obligatoriamente, comprender sobre el tema y tenemos como primer paso entender el concepto que a continuación se define: Mecanismo mediante el cual el Sector Privado presenta proyectos de Asociación Público-Privada a las entidades del Estado.⁹⁷

Tomando en cuenta la participación de la iniciativa privada, entendemos que se utiliza como un método para que el Estado proporcione distintos servicios que apoyen al sector privado y a las principales figuras, que serían, en caso concreto los trabajadores; la iniciativa privada otorga un beneficio al Estado, al participar y apoyar a cumplir la obligación que tiene, para que las personas económicamente activas tengan acceso al empleo. El sector privado tiene una responsabilidad

⁹⁶ Guerrero Orozco, Omar, Léxico de la vida social, Administración pública, Editores e impresores profesionales, EDIMPRO, S.A. de C.V., Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, pp. 27-31.

⁹⁷ Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Economía y Finanzas, Perú, <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-17025>, fecha de consulta: 29 de junio de 2019.

importante para el desarrollo social, sobre todo en los ámbitos económico y ambiental.⁹⁸

La iniciativa privada se puede considerar estrictamente al mundo empresarial y comercial.⁹⁹ A través de esta se generan la mayor parte de los empleos, por lo que es indispensable, entender sus funciones y la participación positiva que proporcionan al entorno social como parte de su funcionamiento, toda vez que se tiene una fuerte influencia como menciona la Dra. Mendizábal:

Las principales funciones de las empresas dentro de una sociedad son: a) crear riquezas; b) generar empleos; y C) abastecer a las sociedades de los bienes y servicios que necesita; funciones que en los tres casos el derecho tiene la obligación de reglamentar.¹⁰⁰

Sin embargo, no son las únicas funciones que desarrolla, a la par del movimiento económico tiene la fuerte responsabilidad de cumplir con las obligaciones sociales como respaldo de la administración pública, podríamos indicar que las principales funciones del sector privado son:¹⁰¹

⁹⁸ Freitez Diez, Marina, Algunas medidas para la equidad de género en el sector privado: un cuestionamiento sobre su efectividad, Nexos, México, 2017.

⁹⁹ Genteuil, Stéphanie, El sector privado y La eficiencia del desarrollo, Development Cooperation Netowrk, 2011.

¹⁰⁰ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Revista latinoamericana de derecho social, Análisis de la responsabilidad empresarial en México de frente a los trabajadores, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 2013, pp. 123-145.

¹⁰¹ López, José Francisco, Economipedia haciendo fácil la economía, sector privado, <https://economipedia.com/definiciones/sector-privado.html>, fecha de consulta: 06 de septiembre de 2020.

- Promover la atracción de capitales a través de las empresas.
- Generar puestos de trabajo.
- Innovar e investigar nuevos métodos o procesos.
- Satisfacer las necesidades que el Estado no cubre de forma suficiente.
- Producir bienes y servicios para la población.
- Contribuir, mediante los procesos legales correspondientes, a colaborar con el Estado ofreciendo determinados bienes o servicios.

Al reconocer que la iniciativa privada tiene una fuerte obligación de proporcionar apoyo para generar beneficios sociales y contribuir al desarrollo del país, podemos inferir que es adecuado que se realicen colaboraciones con el sector público para mejorar la calidad de planes y programas y obtener mejores resultados a través de los cuales la iniciativa privada obtenga mejorías en su actividad y apoye a la sociedad y su desarrollo.

2.7 La obligación del Estado de legislar, organizar y garantizar el acceso de la población al empleo

El Estado, como ente público, tiene obligaciones con su población, entre estas podemos destacar la de emitir Leyes para regular las conductas sociales, a partir de estas legislaciones el Estado debe reorganizar su función en cuanto a este rubro. Hablando de la función pública y de políticas públicas para el desarrollo de la sociedad, a bien de esta investigación hablaremos sobre la actividad legislativa:

El técnico legislativo, redactor o proyectista de una Ley debe crear un texto normativo que refleje con precisión, claridad y simplicidad la voluntad política que se le transmite. Debe atender las cuestiones técnicas que hacen a la redacción, estructura y la lógica interna de sus normas, pero, además, debe analizar la

constitucionalidad de la propuesta y su correspondencia con el ordenamiento jurídico vigente.¹⁰²

Mediante este concepto podemos definir a la actividad legislativa como el estudio que se realiza acerca de la motivación para validar una propuesta jurídica en materia de Leyes. Por esto debemos tomar en consideración conocer directamente de lo que hablamos al referirnos a la expedición de Leyes.

2.7.1 Secretaría de Trabajo y Previsión Social

La Secretaría de trabajo y previsión social, recurrentemente, ha sido la encargada de cumplir con las obligaciones del Estado en cuanto a materia de trabajadores y en sus manos se encuentra la aplicación de las disposiciones del Estado en materia laboral, la misma institución nos muestra la especificación de su materia:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras Leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del presidente de la república.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que

¹⁰² Grosso, Beatriz Marina, y Svetaz, María Alejandra, Técnica Legislativa: Marco Teórico, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Costa Rica, 2019, <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a13086.pdf>, fecha de consulta: 20 de Julio de 2019.

para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República, en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.¹⁰³

2.7.2 Servicio Nacional del Empleo

La institución conocida como Servicio Nacional del Empleo es la encargada de generar los programas necesarios de vinculación y capacitación para poder facilitar a la población el acceso al empleo, la misma Secretaría de gobierno nos la describe de la siguiente manera:

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) es la instancia que atiende de manera gratuita y personalizada, a la población buscadora de empleo, brindándole información y herramientas necesarias para facilitar su colocación en un puesto de trabajo.¹⁰⁴

Esta definición que nos dan, nos da la perspectiva que maneja la institución para la apreciación de las actividades que se realizan y como ayuda a afrontar la obligación de los derechos de los ciudadanos; desde sus inicios ha tenido un objetivo claro, que ha sido dirigido hacia la población que se encuentra dentro del grupo con la necesidad específica de la obtención de un empleo.

Desde su creación, en 1978, el SNE se convirtió en el organismo especializado para la atención a la población buscadora de empleo, mediante la prestación de Servicios de Vinculación

¹⁰³ Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación, México, 2019,

¹⁰⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México, México, 02 de octubre de 2019, <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031>, fecha de consulta: 2 de diciembre 2019.

Laboral, apoyos económicos o en especie para capacitación, autoempleo, movilidad laboral y apoyo a repatriados.¹⁰⁵

De igual manera, la instancia ha generado distintas maneras, con las cuales se le apoya a la población económicamente activa, para seguir generando ingresos y sobre llevar los mínimos vitales, con lo cual puede brindar protección al núcleo primario de la población o fomentar un nivel de vida favorecedor para el trabajador, de igual manera se ha convertido en una institución base y representativa del gobierno para poder ofrecer mejores servicios de colocación de trabajadores. Opera de manera coordinada con los gobiernos de las entidades federativas y cuenta con 168 oficinas en todo el país, a través de las cuales puedes acceder a todos los servicios y apoyos que ofrece el SNE.¹⁰⁶

SNE es la institución que, por su conformación, se convierte en una de las bases del Estado para enfrentar los problemas de desempleo en la población, intentando cubrir la mayor parte de la demanda que tiene la ciudadanía, sin embargo, queda sin satisfacerse de acuerdo a la solicitud que se tiene actualmente.

2.7.3 Expedición de Leyes

La expedición de Leyes es una de las facultades del poder legislativo para otorgar carácter o regulación jurídica a un evento o actividad de la población y salvaguardar sus derechos; de esta forma cubriendo sus obligaciones con los ciudadanos, el congreso de la unión nos da el siguiente contenido:

El Poder Legislativo mexicano, encarnado en la figura del Congreso General, es el órgano responsable, a través del procedimiento legislativo, de producir las normas legales que

¹⁰⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México, México, 02 de octubre de 2019, <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031>, fecha de consulta: 2 de diciembre 2019.

¹⁰⁶ Ídem.

expresan la voluntad del pueblo mexicano y que se constituyen, en razón de su origen y procedimiento de elaboración, en las normas primordiales del ordenamiento jurídico mexicano, únicamente sometidas a la Constitución.¹⁰⁷

Además, esta actividad tiene un procedimiento inalterable para poder integrar diferentes temas a las legislaciones jurídicas, ese protocolo se integra de las siguientes fases son: Iniciativa, Discusión, Aprobación, Sanción, Publicación, Iniciación de la vigencia; cada una enfocada dar mejores resultados y contribuir una con la otra.

2.7.4 Organización del Estado en materia de empleo

El Estado, en cada una de sus áreas, delega responsabilidades a diferentes instituciones para que cada una de ellas tenga una atención centrada en la población hacia la que es dirigida la actividad que le encomienda, para el ámbito de interés, en la presente investigación, tomaremos en cuenta a las instituciones con las que el Estado ha venido trabajando para el ámbito laboral, por tal motivo realizaremos un análisis de las mismas.

2.7.5 Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, que en esta investigación conoceremos como INEGI, es una institución mexicana encargada de la recolección de datos para poder emitir estadísticas sobre las áreas geográficas que componen el país y da a conocer la información que recauda mediante los medios electrónicos, datos que son necesario cotejar y analizar, de acuerdo a la presente investigación.

¹⁰⁷ Dirección General del centro de Documentación, Procedimiento legislativo, Procedimiento legislativo, México, 2010.

2.7.5.1 Población Económicamente Activa (PAE)

La población económicamente activa es aquella dedicada a las distintas actividades económicas para la generación de ingresos, es la categoría de medición que utiliza INEGI para la clasificación de información de las personas que tienen alguna actividad laboral; la misma institución nos lo define de la siguiente manera:

La población económicamente activa la integran todas las personas de 12 y más años que realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada), o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta), en los dos meses previos a la semana de levantamiento, la PEA se clasifica en población ocupada y población desocupada abierta o desocupados activos.¹⁰⁸

De esta definición podemos decir que la recolección de información que realiza el INEGI de la población económica activa, va dirigida a conocer al sector poblacional y su situación laboral actual, para que de esta manera el Estado pueda afrontar las distintas problemáticas, integrando las diferentes políticas públicas, programas de bienestar y apoyo al empleo.

2.7.5.2 Población ocupada

Entre las subdivisiones de información que maneja el INEGI para el análisis de información, se encuentra la denominada población ocupada, que son aquellas personas que tienen una actividad remunerada, el mismo instituto la concibe de la siguiente manera:

Comprende las personas de 12 y más años de ambos sexos que durante la semana de referencia presentaron una de las siguientes situaciones: trabajaron al menos una hora o un día para

¹⁰⁸ INEGI-GLOSARIO, México, <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU>, fecha de consulta: 25 de marzo de 2019.

producir bienes y servicios a cambio de una remuneración monetaria o en especie; tenían empleo pero no trabajaron por alguna causa, dejando de percibir su ingreso pero con retorno asegurado a su trabajo en menos de 4 semanas; no tenían empleo, pero iniciarán con seguridad uno en 4 semanas o menos; trabajaron al menos una hora o un día en la semana de referencia, sin recibir pago alguno (ni monetario ni en especie) en un negocio propiedad de un familiar o no familiar.¹⁰⁹

De la información anterior podemos darnos cuenta que el INEGI al realizar los censos incluye información acerca de la población que realiza actividades laborales, y con ello conocer la situación que enfrenta la ciudadanía y las posibilidades de empleo en una zona determinada.

2.7.5.3 Población no ocupada

La población no ocupada es parte del grupo que incluye a la población económicamente activa porque ya ha tenido una ocupación remunerada, pero para el momento en que se realiza la actualización de datos no han tenido ningún tipo de empleo, aunque, si lo han estado buscando, la institución los define de la siguiente manera: Población no ocupada con experiencia laboral reciente: Personas que durante la semana de referencia no trabajaron, ni contaban con un trabajo y que declararon haber desarrollado por lo menos uno con anterioridad.¹¹⁰

2.7.5.4 Población Económicamente Inactiva (PEI)

Otro de los sectores sobre los que recolecta información el INEGI, es de la población económicamente inactiva, la cual está conformada por aquellos ciudadanos que no tienen un trabajo o fuente de ingresos y que tampoco la han

¹⁰⁹ INEGI-GLOSARIO, México, <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU>, fecha de consulta: 25 de marzo de 2019.

¹¹⁰ Ídem.

tenido en un tiempo determinado con anterioridad, siendo uno de los supuestos necesarios de estudiar:

La población económicamente inactiva la constituyen todas las personas de 12 y más años que no realizaron actividades económicas en la semana de referencia, ni buscaron hacerlo en los dos meses previos de la semana de referencia. Se clasifican en: inactivos disponibles o desocupados encubiertos e inactivos no disponibles. La población económicamente inactiva de acuerdo a su condición de inactividad se clasifica en: estudiantes, personas dedicadas a los quehaceres domésticos, pensionados y/o jubilados; personas de edad avanzada; incapacitados para trabajar por el resto de su vida y otros inactivos.¹¹¹

2.7.6 Secretaría de Bienestar

La Secretaría de bienestar es la institución por la cual es Estado se encarga de garantizar el bienestar social, su tarea se centra en generar políticas públicas para mejorar las condiciones de vida de la población, además de tener a cargo los programas de apoyo a grupos vulnerables, dentro de este enfoque podemos destacar que la Secretaría se encarga en vigilar el funcionamiento de los programas y otras Secretarías. Sin dejar de lado la Secretaría de bienestar en los lineamientos del Programa para el Bienestar nos describe como objetivo:

La Secretaría de Bienestar actuará como autoridad de reacción pronta e inmediata, que actúe de forma efectiva para mitigar la afectación de personas y familias, además contribuir para salvaguardar el bienestar y el cumplimiento de los derechos sociales de las personas y las familias que se encuentran en

¹¹¹INEGI-GLOSARIO, México, <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU>, fecha de consulta: 25 de marzo de 2019.

vulnerabilidad en el territorio nacional, como resultado de una situación de emergencia social o natural.¹¹²

De esta forma, aun cuando la Secretaría de Bienestar pudiese tener atribuciones que pudiéramos considerar idóneas, podemos entender que su función no está encaminada al desarrollo de proyectos que cubran obligaciones del Estado hacia la población en general, por esto estudiaremos diversas figuras que auxilian a esta ardua tarea.

2.8 Garantía de la población de acceso al empleo

El empleo integra uno de los pilares fundamentales de la sociedad, ya que es una de las necesidades de la población para adquirir el recurso económico para llevar una vida digna en su núcleo familiar y el Estado tiene una responsabilidad intrínseca de proporcionar los medios necesarios para facilitar la obtención del acceso al empleo.

La Observación General No. 18, El derecho al Trabajo. El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.¹¹³

¹¹² Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos del Programa para el Bienestar de las Personas en Emergencia Social o Natural de la Secretaría de Bienestar para el ejercicio fiscal 2019, Secretaría de Bienestar, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

¹¹³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Suiza, Naciones Unidas, 2005. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang=en, fecha de consulta: 20 de marzo de 2019.

2.9 Acciones del Estado que inciden en el bienestar

La sociedad es el núcleo donde cada una de las personas se desarrolla e interactúa con otras personas, por lo que el bienestar social viene a ser una necesidad para la convivencia entre los individuos y el medio de estabilizar a una sociedad; es claro que al visualizar una sociedad con bienestar tendrá un menor índice de inseguridad, una economía productiva, un desarrollo constante, y desencadenará en una población con una mejor calidad de vida, y para ello el Estado tiene la necesidad de instaurar las acciones necesarias, como políticas públicas, para poder generar una situación favorecedora del bienestar social.

De esta forma los planes y programas se dirigen a combatir la pobreza, mejorar el desarrollo humano y fomentar un mejor nivel de vida. Además de estabilizar las diversas situaciones sociales como: acceso a la alimentación, a la seguridad social, a los servicios de salud, a la calidad y espacios de vivienda, además del rezago educativo y problemas de cohesión social¹¹⁴; todo esto con el fin de controlar la situación económica en México.

CAPÍTULO III. MARCO COMPARATIVO DE LA VINCULACIÓN LABORAL ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO

Sumario: 3.1 La vinculación laboral para incidir en el bienestar, el desarrollo y la calidad de vida, 3.2 España, 3.2.1 Análisis de la situación laboral en España, 3.2.2 Las políticas públicas en materia laboral contra la pobreza, 3.2.3 La percepción de las listas negras de trabajadores, 3.2.4 El proceso de colocación laboral, 3.2.5 Sistema de información de servicios públicos de empleo, 3.2.6 Entre el derecho a la información y la protección de datos, 3.2.7 Los retos del Estado en materia laboral, 3.3 México, 3.3.1 Análisis de la situación laboral en México, 3.3.2 Las políticas públicas en materia laboral contra la pobreza, 3.3.3 La percepción de boletín a los trabajadores, 3.3.4 El proceso de vinculación laboral, 3.3.5 Sistema integral de información del Servicio Nacional del Empleo, 3.3.6 Entre el derecho a la información y la protección de datos, 3.3.7 Los retos del Estado en materia laboral.

¹¹⁴ Díaz Gonzales Méndez, Carlos Alberto, Pobreza, desigualdad y democracia, Capítulo 2 Desigualdades y pobreza, Ficticia, S. de R.L. de C.V. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, pp. 47-51.

Los estudios cualitativos se caracterizan por un proceso de construcción interactiva del argumento teórico y la evidencia empírica.¹¹⁵El propósito de este capítulo es introducir y dar a conocer las posibles similitudes y diferencias en la relación laboral de los trabajadores entre México y España desde la perspectiva del derecho comparado.

Según Fideli (1998) el método comparativo es un método para confrontar dos o varias propiedades enunciadas en dos o más objetos, en un momento preciso o en un arco de tiempo más o menos amplio. De esta manera se comparan unidades geopolíticas, procesos, e instituciones, en un tiempo igual o que se lo considera igual (sincronismo histórico).¹¹⁶

Para poder realizar comparaciones, es importante considerar parámetros de medición, los datos duros, integrando el marco sociodemográfico en el que se estudia desde una perspectiva amplia, por ejemplo, el tamaño de la población, las fuentes de ingresos, el desempleo y el impacto que se tiene en sus instituciones y Leyes.

3.1 La vinculación laboral para incidir en el bienestar, el desarrollo y la calidad de vida

La vinculación laboral es una actividad que funciona como el medio del Estado con el que, a través de sus instituciones, asegura el acceso al empleo de sus ciudadanos, para así conectar personas y empresas a través de contratos laborales, entre otras obligaciones, también genera salarios, beneficios sociales y obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social.

¹¹⁵ Maxwell, J. Qualitative research design. An interactive Approach. London. Sage publications, United States,1996.

¹¹⁶ Fideli, Roberto, La comparazione, Milán: Agneli, 1998.

Servicio de Vinculación Laboral Bolsa de Trabajo. Servicio que tiene como objetivo vincular o postular al buscador de empleo con las ofertas de trabajo disponibles acordes con su perfil laboral. Para atender a las y los buscadores de empleo, la Bolsa de Trabajo del SNE cuenta con consejeros de Empleo especializados que, a través de una entrevista personalizada, identifican y perfilan conjuntamente con los candidatos sus conocimientos, habilidades y experiencia para desempeñar un puesto de trabajo.¹¹⁷

El contacto laboral que se ofrece a través de sus diferentes estrategias, que proponen asesoría y orientación profesional para la adecuada colocación de desempleados, también brindan mecanismos de contacto laboral para los trabajadores. Mediante la planificación e implementación de diversas tácticas, métodos y mecanismos de atención para los solicitantes de empleo y los proveedores pueden integrar eficazmente a la población en el mercado laboral.

Esta actividad de vinculación laboral es de vital importancia para los Estados, dado que fomenta la estabilidad social y ayuda a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos como lo menciona Kaushik Basu, economista en jefe y vicepresidente superior del Banco Mundial “Los empleos son el mejor seguro contra la pobreza y la vulnerabilidad”¹¹⁸ de esta forma podemos reconocer lo indispensable que es la vinculación laboral y que esta sea directamente regulada por el Estado.

¹¹⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procedimientos de Operación del Servicio de Vinculación Laboral 2018, Servicio Nacional del Empleo, México, 2020.

¹¹⁸ Banco Mundial, Los empleos son la piedra angular del desarrollo, Informe sobre el desarrollo mundial 2013, <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2012/10/01/jobs-cornerstone-development-says-world-development-report#:~:text=Los%20autores%20del%20informe%20destacan,de%20participaci%C3%B3n%20en%20su%20sociedad> fecha de consulta: 22 de diciembre de 2020.

3.2 España

El Nombre oficial de este país es Reino de España, actualmente su jefe de Estado es Felipe VI de Borbón y su jefe de Gobierno es Pedro Sánchez, ¹¹⁹ quienes fungen como representantes del Estado, el cual se encuentra integrado junto con Portugal, Andorra y Gibraltar, en el módulo geográfico de la Península Ibérica, ubicada en el extremo suroccidental de Europa.

El territorio español comprende, además, un conjunto de terrenos insulares como los archipiélagos de Canarias y Baleares, otras islas menores y las localidades de Ceuta y Melilla, situadas en el norte del continente africano. Su superficie total de 506.030 kilómetros cuadrados sitúa a España entre los 50 países más extensos del mundo. Los territorios españoles peninsulares comprenden una superficie de 493.514 kilómetros cuadrados; además de los archipiélagos de Baleares 4.992 kilómetros cuadrados, de Canarias 7.492 kilómetros cuadrados y de las ciudades de Ceuta y Melilla con 32 kilómetros cuadrados.¹²⁰

Conforme a la información presentada podemos reconocer que España cuenta con una superficie 506.030 kilómetros cuadrados con una población de 46.570.000 habitantes, siendo su capital, Madrid.¹²¹ Ante la presentación de dicho Estado debemos reconocer que ha tenido una fuerte preocupación de sus instituciones sociales, además de ser cuidadoso con sus actividades económicas.

El país presento durante el cuarto trimestre de 2018, el PIB trimestral español aumentó en un 0,7%, rozando esta cifra los

¹¹⁹ Cámara de comercio Hispano – finlandesa, sobre España, <http://www.camaraфинlandesa.com/index.php/informacion/sobre-espana> fecha de consulta: 21 de diciembre 2020

¹²⁰ Ídem.

¹²¹ Ídem.

300.000 millones de euros. Por su parte, el PIB per cápita es un muy buen indicador del nivel de vida y en el caso de España, en 2017, fue de 25.100€ euros, por lo que se encuentra en el puesto 33 de los 195 países del ranking de PIB per cápita.¹²²

Como podemos observar la entrada económica del Estado se identifica a partir de la actividad de su población la cual es fundamental para la economía, porque el crecimiento del Producto Interno Bruto refleja el crecimiento de la actividad económica. Si la actividad económica se activa, significa que el desempleo tiende a disminuir y el ingreso per cápita aumenta.

En lo referente al mercado laboral, según los datos del año 2017, España posee un salario medio de 26.535 euros anuales. Quizás un aspecto algo más negativo de la economía española es el desempleo, el cual en octubre del año 2018 se situaba en un 15,2% de la población.¹²³

España se encuentra por encima del promedio en lo que respecta a la calidad de vida, el ingreso familiar disponible neto ajustado promedio per cápita es de 23 999 USD al año¹²⁴ lo que permite un mejor poder adquisitivo e influye directamente en la estabilidad de la población. Por lo que la vinculación laboral es necesaria para

¹²² Cámara de comercio Hispano – finlandesa, sobre España, <http://www.camaraфинlandesa.com/index.php/informacion/sobre-espana> fecha de consulta: 21 de diciembre 2020.

¹²³ Ídem.

¹²⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development, España ¿Como es la vida?, España, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/spain-es/#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20va%20la%20vida%3F&text=Espa%C3%B1a%20se%20sit%C3%BAa%20por%20arriba,empleo%20y%20remuneraci%C3%B3n%2C%20y%20satisfacci%C3%B3n>. fecha de consulta: 27 de diciembre de 2020.

mantener a la población activa y ello genera mejoras en todos los aspectos de la ciudadanía.

3.2.1 Análisis de la situación laboral en España

El 53% de los españoles está satisfecho con su nueva situación laboral tras el coronavirus¹²⁵ aun cuando actualmente en el 2021 nos encontramos en una situación complicada, el Estado español ha tenido la oportunidad de responder de manera estratégica considerando que:

Estamos ante una situación, este 2020 de desaceleración económica, por lo que no se creará empleo tan rápido como deberíamos. Aun así, se conseguirá este año crear la mitad de empleos que el pasado, en torno a 300.000 anuales. Pero estamos hablando que en España actualmente hay 3.250.000 de personas en paro y 19.164.000 personas ocupadas.¹²⁶

Sin embargo, aun cuando la situación se encuentra gravemente afectada por la contingencia de salud, la población del Estado español se encuentra conforme con la situación laboral actual, mientras que solo el 17% que no se siente satisfecho¹²⁷ por lo cual puede considerarse que la planificación realizada por el Estado se ha enfocado de manera favorable para su población y que aún se

¹²⁵ Santos Alejandro, El 53% de los españoles está satisfecho con su nueva situación laboral tras el coronavirus, El mundo, Mercado laboral, España, 2020, <https://www.elmundo.es/economia/2020/06/30/5efa1a18fdddf227c8b45af.html> fecha de consulta: 25 de agosto de 2020.

¹²⁶ N. Pamplona, Situación laboral y mercado de trabajo 2020, Lacor formación Ordesactiva, <https://www.lacorformacion.com/situacion-laboral-y-mercado-de-trabajo-2020> fecha de consulta: 23 de septiembre 2020.

¹²⁷ Santos Alejandro, op. cit., 125.

encuentran lidiando con las diversas situaciones que estamos afrontando a nivel internacional.

Tras la declaración del Estado de alarma el 14 de marzo de 2020 debido a la COVID-19, los españoles experimentaron un fenómeno hasta ese momento desconocido en la historia reciente del país: una cuarentena. Durante aproximadamente ocho semanas y siguiendo las medidas gubernamentales fijadas, la población se confinó en sus viviendas tratando de esquivar el contagio del temido SARS-CoV-2. Pero el quedarse en casa no significó necesariamente cesar de trabajar. Por el contrario, según un estudio realizado entre el 6 y el 8 de abril de 2020, un 40% de los encuestados tuvo la opción de poder teletrabajar, frente a un 19% que tuvo que seguir acudiendo a su lugar de trabajo.¹²⁸

Para reconocer las estrategias implementadas para afrontar la situación actual durante la emergencia sanitaria y lo que ha funcionado para mantener una buena posición ante su población asegurándole el acceso al empleo y la vinculación a nuevos empleos a su población como parte de las garantías de que proporciona el Estado para obtener una estabilidad en los pilares fundamentales de su ciudadanía.

3.2.2 Las políticas públicas en materia laboral contra la pobreza

Es labor del Estado elaborar una serie de decisiones e implementación de estrategias por parte del Estado, cuyo objetivo principal se dirige a lograr una conexión entre las personas que buscan empleo y las empresas que ofertan las vacantes, el Estado funge como órgano regulador y protector de las condiciones

¹²⁸ Statista Research Department, COVID-19: situación laboral durante el confinamiento en España 2020, statista, España, 2020, <https://es.statista.com/estadisticas/1113992/covid-19-situacion-laboral-durante-el-confinamiento-en-espana/> fecha de consulta: 27 de agosto de 2020.

laborales, de esta forma se combate el desempleo a través de la serie de políticas públicas necesarias.

La política de empleo puede ser definida como el conjunto de decisiones y acciones públicas que tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo (en sus aspectos cuantitativos y cualitativos o de calidad), la protección de las situaciones de desempleo y el conjunto de políticas públicas de acompañamiento necesarias.¹²⁹

En el caso de España se utiliza el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito, actualmente, al Ministerio de Trabajo y Economía Social¹³⁰ se encarga de la observación y regulación de las actividades necesarias para brindar a la población el acceso al empleo a través de vincular y generar estrategias para dar oportunidades a las personas en búsqueda de empleo, a lo que la misma institución nos explica las actividades que realiza:

La actividad que desarrollamos se centra en la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo. En el seno del Sistema Nacional de Empleo, reforzamos la coordinación entre todos los agentes que intervienen en el mercado de trabajo. Nuestras principales funciones son:

- Planificar e impulsar propuestas de políticas de empleo centradas en las necesidades de las personas y de las empresas: orientación profesional mediante itinerarios

¹²⁹ Monereo Pérez, José Luis, Las nuevas políticas de protección por desempleo y su reflejo en el sistema jurídico, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, Universidad de Granada, España, 2003.

¹³⁰ Servicio Público de Empleo Estatal, Servicio Público de Empleo Estatal ¡Conócenos!, Ministerio de Trabajo y Economía Social, España, 2020.

individuales y personalizados, programas de fomento del empleo, etc.

- Gestionar y controlar las prestaciones por desempleo, haciendo efectivo el derecho de las personas desempleadas a protección.
- Realizar investigaciones, estudios y análisis, de ámbito estatal y provincial, sobre la situación del mercado de trabajo y las medidas para mejorarlo. Estas funciones son realizadas para ofrecer un servicio ágil de forma proactiva, con anticipación a las nuevas necesidades y ajustado a éstas.¹³¹

Además, la institución cuenta con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) que es una herramienta de los servicios públicos de empleo estatal y autónomo que permite compartir la información básica, coordinando políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo¹³², a través de las cuales se ejecutan los planes y programas que requiere el Estado para alcanzar la estabilidad de su ciudadanía. Todo ello apoya al servicio público de empleo quien es el organismo directamente encargado de atender la vinculación laboral.

Los datos de los registros de los Servicios Públicos de Empleo son el reflejo de la actividad diaria que se produce en los mercados de trabajo entre demandantes de empleo y empleadores. La verdadera utilidad de la estadística del paro registrado consiste en que aporta información inmediata y con una importante desagregación territorial, que la convierte en un instrumento básico

¹³¹ Servicio Público de Empleo Estatal, Servicio Público de Empleo Estatal ¡Conócenos!, Ministerio de Trabajo y Economía Social, España, 2020.

¹³² Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, El SISPE mantiene la diversidad territorial y autonomía de gestión preservando la unidad del mercado laboral, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2020.

para la gestión que han de desarrollar los Servicios Públicos de Empleo y para una mejora de la ejecución de las políticas de empleo.¹³³

El servicio público de empleo a través de instrumentos informáticos genera una base datos interconectada para tener una uniformidad en los datos y que es la única que puede resguardar e interactuar con los datos de los trabajadores, para generar vinculaciones laborales de mayor calidad y eficaces para las empresas y los trabajadores que se encuentren en búsqueda de un empleo.

Base de Datos Estatal, única y compartida por todos los Servicios Públicos de Empleo, en la que se almacenan los DATOS COMUNES, así definidos, que deberán actualizar las CCAA y el INEM. Esta base de datos reside en el Sistema de Información del SPE Estatal, y a ella tienen acceso todos los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos. Para su actualización y consulta se han definido una serie de procesos de intercambio de información, o “SERVICIOS DE INTERCONEXIÓN”, que se ejecutan simultánea y coordinadamente en el sistema estatal y en el respectivo sistema autonómico. De este modo cualquier actualización de un dato común, quedará consolidada cuando está validada en ambos sistemas, con independencia de cuál de ellos haya iniciado la variación del dato.¹³⁴

¹³³ Servicio Público de Empleo, Declaración Institucional que suscriben los Servicios Públicos de Empleo con motivo de la entrada en funcionamiento de su nuevo Sistema de Información (SISPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social, España, 2020.

¹³⁴ Instituto de empleo, Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2005.

Este sistema es indispensable, ya que de esta forma se unifica la información que se comparte entre las empresas y las agencias de colocación de trabajadores evitando hacer un mal uso de datos no esenciales, de igual forma tiene una modalidad de único desde su creación, adición o modificación está reservada al Estado, para que no puedan crearse listados diversos que afecten a los trabajadores con la información que no pertenece a su perfil laboral.

3.2.3 La percepción de las listas negras de trabajadores

En el año 2015 el Tribunal Supremo de España emitió una sentencia a favor del C. Manuel Adán Gonzales, quien decidió proceder en contra de “Construcciones de las Conducciones del Sur, S.A.”¹³⁵ La demanda fue presentada el 28 de junio de 2011.

Tras haber concluido su relación laboral con la empresa comenzó a realizar entrevistas con otras empresas, sin embargo, aun cuando había realizado numerosas entrevistas no le habían proporcionado el trabajo y fue hasta que una empresa “Instalaciones de Tendidos Telefónicos (ITETE)”¹³⁶ le informó que fue incluido en un fichero de trabajadores vetados, por lo que al ser él incluido en estos no se le podría ser contratado nuevamente en otras empresas, este fichero incluía información tal como: nombre, apellidos, DNI, fechas de alta y baja de trabajo, entre otros. Por lo que se solicitaba en la demanda la reparación del daño:

El demandante solicita en su demanda una indemnización de 653.310,56 euros, resultante de multiplicar su sueldo base por los 374 meses que mediaban entre que fue despedido por Cotronic y la finalización de su vida laboral.¹³⁷

¹³⁵ Casación e Infracción Procesal, 609/2015 ,Tribunal Supremo, España, 2015.

¹³⁶ Ídem.

¹³⁷ Ídem.

Por lo cual el C. Manuel Adán Gonzales decidió proceder en primera instancia, la cual resolvió desestimar la demanda, ya que este no había probado la existencia de dicho fichero y por ende la inclusión en este: Se desestima la demanda presentada por D. Manuel Adán González, contra Construcciones de las Conducciones del Sur, imponiendo las costas a la parte demandante.¹³⁸

Acción a la cual el C. Manuel Adán González decidió presentar el recurso extraordinario por infracción procesal y el recurso de casación el cual fue visto por la Sala Primera del Tribunal Supremo quienes al observar que solo la parte demandada podría tener acceso a la prueba y en favor al respeto de los derechos fundamentales la probanza debía ser proporcionada por la parte demandada, y toda vez que este no había respondido a la carga de la prueba el Tribunal Supremo resolvió:

1- Estimar el recurso extraordinario por infracción procesal interpuesto por D. Manuel Adán González, contra la sentencia núm. 404/2013 dictada, en fecha dieciocho de julio de dos mil trece, por la Audiencia Provincial de Barcelona, sección catorce.

2.- Anular la expresada sentencia, que declaramos sin valor ni efecto alguno, y, asumiendo la instancia, estimamos en parte el recurso de apelación interpuesto por D. Manuel Adán González, contra la sentencia de doce de noviembre de dos mil doce del Juzgado de Primera Instancia núm. 5 de Manresa, que revocamos. Estimamos en parte la demanda formulada por D. Manuel Adán González contra “Construcciones de las Conducciones del Sur, S.A.”, por lo que:

¹³⁸ Casación e Infracción Procesal, 609/2015 ,Tribunal Supremo, España, 2015.

2.1.- Declaramos vulnerados por “Construcciones de las Conducciones del Sur, S.A. (Cotronic, S.A.)” los derechos fundamentales al honor y a la protección de datos de carácter personal de D. Manuel Adán González.

2.2.- Acordamos la cancelación de los datos personales de D. Manuel Adán González que obren en los archivos automatizados de “Construcciones de las Conducciones del Sur, S.A. (Cotronic, S.A.)”.

2.3.- Condenamos a “Construcciones de las Conducciones del Sur, S.A. (Cotronic, S.A.)” a indemnizar a D. Manuel Adán González en 30.000 euros.

3.- No procede imposición de costas de ninguna de las instancias ni de los recursos extraordinarios por infracción procesal y de casación.”¹³⁹

Por ello el Tribunal Supremo de España reconoce la existencia de estas listas negras y la afección que causan estas a los trabajadores que han dejado una fuente de trabajo e intentan incorporarse a una nueva y no lo logran por cuestiones fuera de su alcance y el perjuicio que se le causa no solo a una persona, sino a todo un núcleo familiar que depende de una persona que ha caído en las listas negras de trabajadores.

“El pasado 12 de noviembre la Sala Primera, de lo Civil, del Tribunal Supremo dictó una sentencia, STS 609/2015, por la que resolvía el recurso extraordinario y el de casación interpuesto contra la dictada por la Audiencia Provincial de Barcelona por un trabajador que, tras ser despedido, fue incluido en una lista negra sin que

¹³⁹ Casación e Infracción Procesal, 609/2015, Tribunal Supremo, España, 2015.

desde entonces hubiera vuelto a ser contratado por ninguna otra empresa.¹⁴⁰

Al existir un caso como el que se pudo apreciar en España donde autoridades como el Tribunal Supremo reconoció que es una realidad la existencia de listas negras. Lo que en México conoceríamos como buró laboral, es un primer paso en el derecho español para poder regular la acción de las empresas en contra de sus trabajadores; así como también estar al margen de las actualizaciones constantes de las formas que se crean para evitar la intervención de los organismos impartidores de justicia.

Y puede decirse que este reconocimiento, que se realizó en la materia civil al ver la afección a los derechos, a la protección de datos personales y al honor, es solo un pequeño paso en la Jurisdicción Civil para marcar un enorme precedente al reconocerse la existencia de dichas listas, por lo que en materia Laboral ha sido un gran paso.

Sin duda, se abre un nuevo escenario más propicio para impulsar las denuncias de los trabajadores que tengan indicios de haber sido incluidos en este tipo de listas, pero sigue siendo imprescindible una mayor implicación de la autoridad laboral, de la Inspección de Trabajo. Aunque el resultado del litigio, objeto de la sentencia, sea finalmente favorable para el trabajador, no podemos olvidar el largo y costoso camino que ha tenido que recorrer tras su despido en 2009. Un esfuerzo que debe verse acompañado por

¹⁴⁰ Secretaría Externa de Acción Sindical, Coordinación de área, Listas Negras de Trabajadores una Realidad Reconocida por el Tribunal Supremo, Gabinete Técnico Confederal, España, 2015, pp. 1-6.

quienes tienen la obligación de velar por el cumplimiento de la Ley.¹⁴¹

De esta forma el Estado español ofrece la oportunidad a sus trabajadores y reconoce que cuando sus derechos son sobrepasados existen modalidades de defensa y que, si se está actuando para lograr tener un mayor respeto a los derechos de cada uno, a partir de estos asuntos se focalizan y direccionan futuras acciones de los empleados que puedan tener situaciones contra sus anteriores empleadores.

3.2.4 El proceso de colocación laboral

El intermediario laboral-empresarial fue originalmente regulado y gratuito por el Estado durante mucho tiempo, sin embargo, en pro de mejorar el servicio que se brinda y la accesibilidad al trabajo en España se han llevado a cabo reformas laborales con el objetivo de liberalizar las actividades y abrirlas por completo a la iniciativa privada y el ente público funciona como regulador y vigilante de la actividad. Con ella se establecen las instituciones que se encargaran del proceso:

Los tres modelos: el único y estatal, el descentralizado, con gestión territorial de las comunidades autónomas, y el independiente, como agencia de colocación autonómica, se adaptan en su totalidad a la legislación establecida por la Ley de Empleo de 2003, que se ha limitado a recoger la realidad vigente y plasmarla en este texto normativo¹⁴²

Estos, directamente regulados y supervisados por el Estado, para mantener las políticas públicas en materia laboral activas en constante mejora para ofrecer un

¹⁴¹ Secretaría Externa de Acción Sindical, Coordinación de área, Listas Negras de Trabajadores una Realidad Reconocida por el Tribunal Supremo, Gabinete Técnico Confederal, España, 2015, pp. 1-6.

¹⁴² Sobrino González, Gemma M^a, El modelo de colocación español. Evolución y adaptación legislativa, Ekonomiaz N.º 93, España, 2018.

servicio más eficaz e impactante, además de ofrecer formación para el empleo y servicios de ejecución de la legislación laboral, por lo cual la institución ofrece servicios complementarios, generando una colaboración con la iniciativa privada quien requiere de la selección de trabajadores.

El nuevo art. 19 TRLE añade dos puntos más al antiguo precepto 17, señalando que los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas también «participarán en la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y de los Planes Anuales de Política de Empleo» –art. 19.3 TRLE–; y «podrán elaborar sus propios Planes de Política de Empleo, de acuerdo con los objetivos de los Planes Anuales de Política de Empleo y en coherencia con las orientaciones y objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo» –art. 19.4 TRLE–.

En lo que se refiere a la actividad intermediadora de los servicios públicos de empleo autónomos, el silencio normativo de la Ley de Empleo se mantiene con el TRLE, por lo que habrá que acudir a lo dispuesto en cada Real Decreto de Transferencia y en los convenios de colaboración que los acompañan.¹⁴³

Por lo tanto, se reconoce que el proceso de colocación de trabajadores es dirigido y asegurado por el Estado, sin embargo, este también puede ser realizado a través de las agencias de colocación privadas que pretenden utilizar sus medios y utilizar la base de datos de la forma delimitada y señalada para la realización de un trabajo beneficioso para los diversos entes de la iniciativa privada.

¹⁴³ Sobrino González, Gemma M^a, El modelo de colocación español. Evolución y adaptación legislativa, Ekonomiaz N.º 93, España, 2018.

3.2.5 Sistema de información de servicios públicos de empleo

El SISPE es el sistema informático utilizado por ministerio de trabajo y asuntos sociales desde el año 2005 el cual se considera el instrumento del Sistema Nacional del Empleo que permite a los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos compartir una información básica y coordinada sobre Políticas Activas de Empleo y prestaciones por Desempleo,¹⁴⁴ a través de este se busca lograr la libre circulación y la movilidad laboral de los demandantes, favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo e incrementar capacidad de cobertura de puestos de trabajo.¹⁴⁵

Además, dentro del mismo Sistema Nacional de Empleo, tiene la propuesta de lograr compartir la información y mejorar la capacidad de intermediación laboral, respetar diversidad territorial y autonomía de gestión, coordinar la gestión de los Servicios Públicos de Empleo y asegurar la elaboración de estadísticas nacionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo¹⁴⁶ agilizando la mecánica al lograr reunir los datos necesarios para redirigir la información de los candidatos a las empresas, y de esta forma cuidando el tipo de información utilizada.

Partiendo de estas bases el sistema apoya a generar un mejor servicio a su población generando expedientes homogéneos para el control de todo el proceso de vinculación utilizando las nuevas tecnologías a favor del Estado, así logrando visualizar el beneficio y las faltas de las instituciones para formar los planes y programas, en favor de la situación real en materia de empleo. Considerándose una solución para las bases de datos de todo el país obteniendo las cifras reales en desempleo y seguridad social.

¹⁴⁴ Instituto de Empleo, Sistema de Información Servicios Públicos de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2005, pp.2.

¹⁴⁵ Ibidem., pp.3.

¹⁴⁶ Ibidem., pp.4.

De esta forma el Estado Español obtiene la posibilidad de reconocer la necesidad de las normativas y un seguimiento constante del mercado laboral, el SISPE tiene dos características particulares: datos comunes compartidos por todos los SPEs, que se actualizan y validan de acuerdo con unas reglas establecidas y se mantienen actualizados en la correspondiente base de datos autonómica y Procedimientos de gestión común, consensuados por todos los Servicios Públicos de Empleo, que garantizan una gestión básica, uniforme y coordinada en todas las Comunidades Autónomas.¹⁴⁷

Es sistema permite que la Administración Pública obtenga la información para poder analizar la magnitud situación laboral generando Políticas Públicas,¹⁴⁸ de esta forma se logra tener una constante comunicación confirmando las contrataciones y monitoreando las condiciones de los contratos que se encuentren respetando la Ley y poniendo a disposición la información del mercado laboral para que los buscadores de empleo se puedan capacitar en las áreas de oportunidad, de esta forma el sistema significa un gran pilar para el Instituto de Empleo y es representativo para las vinculaciones laborales, lo cual ha dado grandes resultados de colocación con 1,335,555 reportadas en diciembre de 2020. Anexo 1.

3.2.6 Entre el derecho a la información y la protección de datos

Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD)¹⁴⁹ es la legislación que se encuentra actualmente vigente tiene por

¹⁴⁷ Instituto de Empleo, Sistema de información de los Servicios Públicos de empleo, Servicio Público de Empleo, España, 2005, pp. 6-7.

¹⁴⁸ Instituto de Empleo, Declaración Institucional que suscriben los Servicios Públicos de Empleo con motivo de la entrada en funcionamiento de su nuevo Sistema de Información, Servicio Público de Empleo, España, 2005, pp. 2-3.

¹⁴⁹ Grupo ático 34, Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) 2018, <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/nueva-ley-proteccion-datos-2018/> fecha de consulta: 23 de septiembre de 2020.

objeto proteger la intimidad, la privacidad y la integridad personal de acuerdo con el artículo 18.4¹⁵⁰ de la Constitución Española. Del mismo modo, estipula las obligaciones de las personas durante cualquier transmisión de datos para garantizar la seguridad del intercambio. La información de texto, imagen o audio que permita la identificación personal, se considera información personal. Algunos datos se consideran de bajo riesgo, como nombres o correos electrónicos, mientras que otros datos se consideran de alto riesgo, como datos sensibles relacionados con la religión o la salud personal.

En España, se han dado diversas situaciones que han generado antecedentes para las actividades que se realizan en los diversos medios con la información de los trabajadores, que se obtiene en la relación laboral de una persona que ocupa alguna de las vacantes, o incluso en algunos casos después de la terminación de la relación laboral, por lo cual es indispensable que el Estado regularice las diversas situaciones que se dan entre los trabajadores y las empresas. Una de las situaciones que podemos destacar es sentencia que emitió el Juzgado de lo Social donde se determinó:

La sentencia resuelve que la empresa vulnera los derechos fundamentales al honor y a la protección de datos del trabajador. La cesión de los datos del trabajador a otra empresa fue ilícita por los siguientes motivos: no se contaba con el consentimiento del afectado, no estaba ajustada a la finalidad de la relación laboral ni otra causa de exoneración del consentimiento del art. 11.2 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), no respeta el principio de calidad de los datos previsto por el artículo 4 LOPD, puesto que la información sobre la conducta irregular del trabajador que motivó el despido no quedó suficientemente acreditada en el juicio por despido, la

¹⁵⁰ Jefatura de Estado, Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, España, 2018.

empresa no permitió al afectado ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, reconocidos en los art. 15 a 17 LOPD.¹⁵¹

Sobre esta situación se le ha dado especial importancia a la situación y dándole un trato adecuado como inconformidad sin embargo como se refiere el término de la relación laboral se adjudica a una conducta irregular sin que esto pueda ser justificado por lo cual está directamente afectando la estabilidad laboral de los trabajadores al dejarlos indefensos ante represarías por problemas personales con superiores jerárquicos o empleadores. Por lo que el asunto concluyo que:

Por todo ello se entiende vulnerado el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal (configurado como tal por la STC 292/2000, de 30 de noviembre), y el derecho al honor del trabajador ya que los datos comunicados no eran veraces y afectaron negativamente a su reputación. Las consecuencias son la cancelación de los datos de este trabajador en los ficheros de la empresa junto a una indemnización de 30.000 euros.¹⁵²

Luego entonces siempre se deberá esperar a la existencia de la afección, dado que difícilmente los trabajadores tienen acceso a todos estos servicios, por lo que es importante reconocer la importancia de generar las condiciones necesarias para prevenir las situaciones que desequilibran, en este caso, los pilares fundamentales de la sociedad como el trabajo, el Estado Español ha generado algunos mecanismos para lograr una comunicación entre la institución y las

¹⁵¹ López, Manuel Ángel, Listas negras de trabajadores y protección de datos de carácter personal, INEAF Business School, España, 2020, <https://www.ineaf.es/tribuna/listas-negras-de-trabajadores-y-proteccion-de-datos-de-caracter-personal/> fecha de consulta: 23 de diciembre de 2020.

¹⁵² Ídem.

empresas, sin embargo aún se encuentra limitada a acciones de terceros que intentan lucrar con los datos de los trabajadores.

3.2.7 Los retos del Estado para la vinculación laboral

El Estado español, igual muchos países del mundo se encontrarán ante el gran reto de mantener una estabilidad laboral para sus ciudadanos, ahora que nos enfrentamos a una situación tan complicada como la emergencia sanitaria que atravesamos, además de generar vínculos de comunicación entre las empresas y los trabajadores; manteniendo un constante trabajo para desarrollar fuentes, proyectos, programas y políticas públicas para estabilizar a la población.

Sin embargo, la fuerte situación ha provocado una problemática económica mundial que ha generado la pérdida de puestos y fuentes de trabajo, con esto España ha perdido un 5,2% de su PIB durante el primer trimestre de 2020,¹⁵³ lo que en consecuencia ha producido grandes recorte de personal y en muchas ocasiones estos recortes no se han manejado correctamente al solicitar renuncias considerando una tasa de paro del 15,9% (hace un pandémico año era del 14,4%) y la destrucción de 155.800 empleos en el sector privado entre enero y marzo (compensados, en parte, con un aumento de 18.000 puestos de trabajo en el sector pública), las previsiones no son buenas.¹⁵⁴

Por lo tanto es de suma importancia generar mecanismos que eviten agravar mucho más la situación de cientos de familias que sufren el desempleo en estos tiempo de COVID-19, que además de perder su trabajo tendrán que enfrentarse a una forma más de intimidación para no demandar sus derechos como

¹⁵³ Brandan, Tobías, Estudios y estadísticas del mercado laboral en España (2021), Zety, España, 2021, <https://zety.es/blog/el-mercado-laboral-en-espana-analisis> fecha de consulta: 17 de enero de 2021

¹⁵⁴ Del Palacio, Guillermo, Arranca el alud de ERE en 2021: más de 35.000 despidos ya están en marcha, El Mundo, España, 2021, <https://www.elmundo.es/economia/2021/04/29/608af15efc6c83325f8b45eb.html> fecha de consulta: 4 de mayo de 2021.

trabajadores o en su caso por problemáticas personales en desacuerdos con superiores con la posibilidad y recursos para enlistar al empleado en una lista negra para imposibilitar su posicionamiento en una nueva fuente de trabajo.

El SISPE es el primer paso para lograr grandes mejoras, con la interconexión que se ha generado impulsara redes mucho más amplias de comunicación y podrá solidificar las propuestas laborales de las diferentes empresas, y asegurara que los puestos de trabajo se ocupen de una forma justa fijado por las competencias de cada uno de los participantes, siendo de esta forma que los sistemas desarrollados son la principal herramienta para dar un seguimiento constante en la búsqueda de tener espacios de colocación para la población económicamente activa.

La integración y de este tipo de sistemas para la vinculación laboral solo será la piedra angular para comenzar a generar mejores resultados porque también exigirá la concientización de la población para la seguridad de la misma ante el uso y manejo de datos, para lograr ofrecer mejores servicios de vinculación laboral sin importar factores externos o no importantes para la colocación de los trabajadores.

3.3 México

El nombre oficial del país es Estados Unidos Mexicanos¹⁵⁵ el presidente constitucional es Andrés Manuel López Obrador,¹⁵⁶ tiene un territorio con una extensión territorial de 1,964,375 km², de los cuales 1,959,248 km² son superficie continental y 5,127 km² son superficie insular. A este territorio debe añadirse la

¹⁵⁵ Secretaría de Relaciones Exteriores, Datos Básicos de México, Relaciones Exteriores, México, 2020, <https://embamex.sre.gob.mx/nigeria/index.php/es/mexico-informacion> fecha de consulta: 8 de diciembre de 2020.

¹⁵⁶ Gobierno de México, Presidente de la Republica, Directorio, México, 2020, <https://www.gob.mx/presidencia/estructuras/andres-manuel-lopez-obrador> fecha de consulta: 10 de noviembre de 2020

Zona Económica Exclusiva de mar territorial, que abarca 3,149,920 km², por lo que la superficie total del país es de 5,114,295 km².¹⁵⁷

Con una población de casi 130 millones,¹⁵⁸ ha tenido un desarrollo diferente al esperado, sin embargo, La economía se contrajo un 8.2 por ciento en 2020, con una fuerte caída en la primera mitad del año, debido a los choques de oferta y demanda derivados de la pandemia de COVID-19, que tuvieron profundos impactos en las empresas, el empleo y los hogares. La recuperación en 2021 dependerá de varios factores externos e internos, incluida la velocidad de las entregas de vacunas y la campaña de vacunación), la dinámica de crecimiento de Estados Unidos y la inversión privada.¹⁵⁹

3.3.1 Análisis de la situación laboral en México

En México millones de personas trabajadoras se tuvieron que quedar en sus casas, en teletrabajo o bien tuvieron que afrontar consecuencias de la crisis como bajas de sueldo o despidos desde finales de marzo¹⁶⁰ el inicio de la emergencia sanitaria fue un duro golpe a nivel mundial, siendo el detonante para una gran pérdida de las fuentes de empleo de la población, lo cual generó una tasa estimada del 11,7% de desempleo de la Población Económicamente Activa (PEA)

¹⁵⁷ Secretaría de Relaciones Exteriores, op. cit., 155, fecha de consulta: 8 de diciembre de 2020.

¹⁵⁸ Banco Mundial, México: panorama general, Banco mundial en México, México, 2020, <https://www.bancomundial.org/es/country/mexico/overview#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20se%20contrajo%20un,el%20empleo%20y%20los%20hogares> fecha de consulta: 6 de diciembre de 2020

¹⁵⁹ Ibidem., 7 de marzo de 2021.

¹⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, OIT publica un análisis del impacto de la COVID-19 en México, 2021, https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_757501/lang--es/index.htm fecha de consulta: 9 de enero de 2021.

para el final del 2020, lo que equivaldría a aproximadamente 6 millones de personas.¹⁶¹

La globalización en las tecnologías de la información y la comunicación, ha impactado los mercados de trabajo y genera la necesidad de establecer nuevas pautas para su organización. El reconocimiento de nuevas formas de interacción personal en el trabajo no sólo implica elementos positivos por cuanto, a la rapidez y eficiencia en la realización de actividades productivas, sino nuevos retos a enfrentar, los riesgos derivados de una mayor inestabilidad laboral, fruto de la precarización en las condiciones laborales, del desempleo, y de un incremento de la discriminación en las oportunidades laborales.¹⁶²

Además, se cree que el 44% de la población ocupada en México se enfrenta al riesgo de sufrir afectaciones como reducción de horas o salarios. En algunos sectores, se superpone con vulnerabilidad de informalidad e ingreso bajo.¹⁶³ Lo cual provocara fuertes situaciones en los núcleos económicos, por lo cual es momento

¹⁶¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, OIT publica un análisis del impacto de la COVID-19 en México, 2021, https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_757501/lang-es/index.htm fecha de consulta: 9 de enero de 2021.

¹⁶² Gómez Rodríguez, Juan Manuel, El acoso laboral en la Universidad. Una perspectiva comparada entre España, México y Colombia, Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, Volumen 3, núm. 3, México, julio-septiembre de 2015, p. 2.

¹⁶³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), op. cit.,¹⁶¹, fecha de consulta: 12 de enero de 2021.

de realizar cambios para ayudar a mantener salvaguardados los derechos de los trabajadores.

Por lo que podemos analizar ya existe un fuerte problema para la reactivación económica, es una necesidad controlar las diversas situaciones que afectan el entorno de la búsqueda de empleo de las personas desempleadas, entonces al tener reconocidas situaciones como los sistemas de buro laboral se debe prioridad controlar el uso que se da a la información de los trabajadores que no perjudique la colocación de los trabajadores en un nuevo puesto.

La OIT documentó un aumento progresivo en la actividad económica a partir de junio y con ello un retorno a espacios de trabajo, pero aún no ocurre una recuperación integral del empleo y persisten desafíos para su recuperación. Estos efectos podrían empeorar en el mediano plazo.¹⁶⁴ A la par de la situación económica, el poco interés en resolver las situaciones nacientes desde el uso de la información provoca el incremento en los índices de desempleo.

El Estado tiene fuertes problemáticos a resolver y afrontar para tener una buena recuperación económica, para salvaguardar la integridad de sus ciudadanos, para detener la eliminación de oportunidades laborales, lo que en la economía del Estado no es la única prioridad, además, se debe brindar apoyo y estabilidad para que cuando comience la recuperación económica, las oportunidades laborales generadas brinden a las personas los beneficios laborales que exige la Ley y los ingresos necesarios para pagar sus gastos.

¹⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, OIT publica un análisis del impacto de la COVID-19 en México, 2021, https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_757501/lang--es/index.htm fecha de consulta: 9 de enero de 2021.

3.3.2 Las políticas públicas en materia laboral contra la pobreza

México está dentro del 25% de los países con mayores niveles de desigualdad en el mundo. Las brechas entre ricos y pobres son tan marcadas, que en nuestro país vive el hombre más rico de América Latina junto con más de 50 millones de personas pobres.¹⁶⁵ Lo cual es un fuerte foco de alarma para poder identificar los sectores con mayor vulnerabilidad y el enfoque que busca proteger el Estado con la incorporación de medidas, proyectos y programas para lograr una calidad de vida digna.

Las políticas públicas deben buscar el máximo beneficio posible para la sociedad. Deben ser capaces de proteger los intereses de la comunidad a través de un compromiso entre el Estado, las instituciones y la ciudadanía. Aquellos problemas o situaciones que la sociedad no puede resolver por sí misma requieren de la atención por parte de los responsables de elaborar e implementar las políticas públicas en México.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Fuentes Nieva, Ricardo, México justo: políticas públicas contra la desigualdad, OXFAM México, México, 2020, <https://www.oxfamMexico.org/historias/m%C3%A9xico-justo-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-contrala-desigualdad-0#:~:text=M%C3%A9xico%20est%C3%A1%20dentro%20del%2025,s%C3%B3lo%20a%20las%20%C3%A9lites%20econ%C3%B3micas>. fecha de consulta: 13 de diciembre de 2020

¹⁶⁶ Yglesias, Espinoza, Políticas públicas en México: ¿qué son y cómo funcionan?, Centro de estudios Espinoza Yglesias, México, 2020, <https://ceey.org.mx/politicas-publicas-en-mexico-que-son-y-como-funcionan/#:~:text=Las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20deben%20buscar%20el%20m%C3%A1ximo%20beneficio%20posible%20para%20la%20sociedad.&text=Las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20son%20una,cambios%20en%20la%20direcci%C3%B3n%20apropiada>. fecha de consulta: 22 de diciembre de 2020

En consideración a lo que implica la generación de políticas públicas al Estado y el impacto que se busca en su población, es indispensable buscar las formas en que se prioricen modelos dirigidos a la protección de datos personales en uso y posesión de particulares, dado que actualmente estos programas se han concentrado solo en algunos grupos y aun que la tarea es ardua debe priorizarse a los trabajadores dado que entes privados que lucran y merman la posibilidad de tener una colocación exitosa de empleados. Los programas con los cuales se cuenta en el Estado mexicano en materia laboral actualmente son:

Jóvenes Construyendo el Futuro: El 10 de enero de 2019, el presidente Andrés Manuel López Obrador, entregó los primeros apoyos del programa Jóvenes Construyendo el Futuro, una iniciativa que busca el bienestar de los jóvenes de nuestro país. Este programa está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y la Secretaría de Educación Pública (SEP) en sus dos modalidades para becar a jóvenes: capacitación laboral y becas estudiantiles.¹⁶⁷

Estos programas son los que el gobierno de México considero adecuados poner en marcha, para apoyar a los trabajadores en México, enfocándose en 2 sectores, el primero de ellos los jóvenes, mientras que el que podemos observar a continuación pretende apoyar al emprendimiento y auto empleo, lo que puede dar la posibilidad de reflexión por parte de los pequeños negocios para evitar el cierre de sus actividades.

Tandas para el Bienestar: El Programa de Microcréditos para el Bienestar, popularmente conocido como 'Tandas para el Bienestar', fue presentado por el presidente Andrés Manuel López

¹⁶⁷ Secretaría de trabajo y previsión social, Jóvenes construyendo el futuro, presidente de México, México, 13 de enero de 2021, <https://presidente.gob.mx/jovenes-construyendo-el-futuro/>

Obrador el 15 de enero de 2019 en Iztapalapa, Ciudad de México. Este programa otorga microcréditos a quienes deseen iniciar o consolidar un negocio. Se destinarán 6 mil millones de pesos para entregar un millón de préstamos a micro y pequeños empresarios. Este programa está a cargo de la Secretaría de Economía en conjunto con la Secretaría del Bienestar¹⁶⁸

Por lo que podemos analizar estos programas van únicamente enfocados a el apoyo económico a la población económicamente activa, por lo cual no se ha realizado la observación del fortalecimiento de las instituciones para obtener otros cambios positivos y de fondo, lo que en muchas ocasiones entorpece las actividades de la ciudadanía, al no tener el apoyo y seguridad necesaria.

3.3.3 La percepción de boletinar a los trabajadores

En México la situación laboral no es la mejor del mundo, pero ha empezado a favorecer en algunas áreas, sin embargo, aunque en muchas otras es carente y poco respetado el derecho de los trabajadores, y siendo uno de los pocos países que han permitido la existencia de boletines laborales para que a los trabajadores no se les vuelva a dar ocupación.

Al destacar que, por primera vez en los últimos 30 años, México registra una constante migración hacia el empleo formal, el secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, subrayó que, en 25 meses, en nuestro país, no se ha registrado una sola huelga de jurisdicción federal...

A Navarrete Prida le apasiona el tema laboral, se apodera de la palabra y suelta: “El Servicio Nacional de Empleo (SNE) ha

¹⁶⁸ Secretaría de bienestar, Tandas para el bienestar, presidente de México, México, 2021, <https://presidente.gob.mx/tandas-para-el-bienestar/> fecha de consulta: 6 de enero de 2021

atendido a más de 10 millones de mexicanos y ha logrado colocar o recolocar con nombre y apellido a más de cuatro millones.¹⁶⁹

Lo anterior significa que “con ferias de empleo, capacitación para el trabajo, apoyo al autoempleo, asistencia en contingencias laborales y vinculación, estos millones de mexicanos se incorporan o reincorporan a un trabajo formal, pero con mejores habilidades, y detalló:

El departamento del Tesoro norteamericano reconoció al SNE en 2013 como uno de los tres programas de mayor impacto económico social en el continente apoyados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Por otro lado, al hablar del salario en nuestro país, señaló que “después de 39 años de pérdidas continuas del poder adquisitivo en México, que llegó hasta el 74.5 por ciento, por primera vez desde 1976, éste creció 5.5 por ciento revirtiendo la tendencia histórica.¹⁷⁰

Siendo esta una situación preocupante, puesto que el solo tener que considerar los millones de personas que buscan empleo y el tiempo que pasan para poder ser ubicados, y considerar el gran porcentaje que tienen algún impedimento extra como el estar en el boletín laboral volviendo la situación “misión imposible” para poder volver a encontrar un empleo.

Tomando en cuenta esto, hemos realizado un análisis personal de las probables ventajas y desventajas para los patrones acerca de la existencia y uso del boletín laboral; para los patrones podría verse con una perspectiva diferente el abordar el tema del boletín laboral, ya que nos estaríamos refiriendo a que se

¹⁶⁹ La voz de Michoacán, México, 2015, Obtenido de <http://www.lavozdemichoacan.com.mx/mexico-tiene-estabilidad-laboral-y-creacion-de-empleos/> fecha de consulta: 6 de diciembre de 2019.

¹⁷⁰ Ídem.

presupone que esto es un apoyo para la clase patronal, pero ¿hasta qué punto podría esto ser cierto? por tanto comenzare tomando en cuenta las ventajas:

- Existirá un antecedente de los trabajadores: al utilizarse el buró laboral se tendrá un precedente de los trabajadores, su desempeño y desarrollo en trabajos anteriores.
- Se evitarán empleados problemáticos: al tener una lista de empleados y los conflictos laborales que han tenido, estos podrán ser evitados al no ser contratados por los patrones.

Las anteriores son las ventajas que destacan los usuarios empleadores sin embargo en contrapropuesta podemos reconocer que el boletín laboral también genera un panorama desfavorable para las empresas en búsqueda de nuevo talento para ocupar sus filas de fuerza laboral, entre las cuales podemos reconocer que las desventajas serian:

- Se desaprovechan talentos: al creer que esta lista es certera rechazando a los empleados problemáticos y confiando en una referencia laboral subjetiva del empleador que lo sube a esta lista, se desaprovecharía la oportunidad de tener a excelentes trabajadores, que su único error es no haber tenido una perfecta relación laboral, o el haber exigido el cumplimiento de sus derechos.
- Se considerará a las empresas como desleales: que después de haber recibir un servicio boletine a los trabajadores, los buenos trabajadores, evitaran esas empresas que los mismos trabajadores rumorán o señalan como desleales, es decir que tendrán que conformarse con la mano de obra que necesite un trabajo por encima del respeto a sus derechos.

Al realizar un análisis a partir de la perspectiva de los empleadores que buscan obtener a los candidatos óptimos para generar una mayor eficiencia, también estamos en posibilidades de generar un análisis de los beneficios que traería el boletín a los trabajadores mediante los sitios web que se han creado podríamos señalar:

- Agilizar los procesos de selección: como bien se menciona los trabajadores mencionados en esta lista, por así decirlo estarían vetados, por lo que aquellos que no se encuentren en esta lista tendrían ventaja y prioridad sobre otros; apoyando a que el proceso de selección fuese más rápido.

Sin embargo, aun cuando esto se podría considerar una ventaja conllevaría a una forma de selectividad desleal, lo que causaría que los procesos con los mecanismos actuales sean gravemente desventajosos para los trabajadores y lo que nos lleva a requerir una regularización en los datos que se manejan en la selección de personal por lo que podríamos marcar las siguientes desventajas:

- Discriminación: al excluir a trabajadores de los procesos de selección, se estaría fomentando una forma de discriminación, porque todos aquellos trabajadores incluidos en estas listas serían directamente excluidos de la oportunidad de obtener un mejor trabajo, o participar con grandes cadenas empresariales.
- Transgresión de los derechos a la protección de datos personales: mediante esta lista se reúnen los datos personales de miles de trabajadores, los cuales no deben ser difundidos con ningún fin de lucro, lo cual hace esta página de manera directa, además, al estarlos reuniendo en este tipo de listas, se contradicen los principios de una empresa, la cual, si tuvo un problema para que los trabajadores sean despedidos, esta sería atacada por la vía procesal correspondiente.
- Coacción para no recurrir a las autoridades laborales: cuando un trabajador sale de una empresa por conflictos personales con su empleador en reiteradas ocasiones deciden utilizar este medio como forma de coacción de manera tal que se escuchan frases como “te voy a boletinar y te vas a morir de hambre” y por el miedo muchos trabajadores dejan de recurrir ante las autoridades laborales para hacer efectivo el respeto de sus derechos y prestaciones.
- Se estigmatiza a los trabajadores: al encontrarse un trabajador boletinado se le señala como un empleado problemático, incapaz e ineficiente, de manera

que sin importar si son contratados o no, por nuevas empresas, estas tendrán siempre presente que representa un riesgo, que deben tener sus precauciones al contratar a este mal empleado.

- Se violenta la Ley Federal de Trabajo: por medio de estas listas se violenta a “ojos vistos” la prohibición de la Ley federal del trabajo de crear índices para que a los trabajadores no se les vuelva a dar ocupación, y estos servicios se aprovechan de que aun que existe una regulación respaldada con una sanción por haber incurrido en estas prácticas.

3.3.4 El proceso de vinculación laboral

En México el proceso de vinculación laboral está a cargo de Servicio Nacional del Empleo en el cual se produce un contacto laboral, desde la institución que se enfoca, en proporcionar a través de sus diferentes estrategias. Además de proporcionar mecanismos para la vinculación laboral para los empleadores y los solicitantes de empleo, también brinda asesoramiento y orientación profesional para la colocación adecuada de los solicitantes desempleados y subempleados; mediante la planificación e implementando diversas estrategias, métodos y mecanismos la población puede integrarse efectivamente al mercado laboral.

Con esta visualización se producen las acciones necesarias para lograr la vinculación laboral, para lo cual están funcionando de manera contante los siguientes programas: "Abriendo espacios", el cual promueve la creación de bolsas de trabajo especializadas y el aprovechamiento de las capacidades de adultos mayores y personas con discapacidad,¹⁷¹ "Programa de Apoyo Emergente", orientado a preservar el equilibrio en el mercado laboral y promover las condiciones para el desarrollo de la actividad económica y del empleo,¹⁷² "Bolsa de Trabajo" servicio gratuito de vinculación laboral del SNE, el cual tiene por objetivo vincular al

¹⁷¹ Servicio Nacional del Empleo, Acciones de vinculación laboral, Gobierno de México, México, 2020, <https://www.empleo.gob.mx/sne/acciones-vinculacion-laboral> fecha de consulta: 6 de diciembre de 2020.

¹⁷² Ídem.

buscador de empleo con opciones de trabajo acordes con su perfil laboral,¹⁷³ “Centros de Intermediación Laboral” Estadísticas de los CIL, módulos de servicio, ubicados en las principales oficinas del SNE, equipados con computadores con acceso a internet y otras herramientas para el apoyo integral de los procesos de vinculación laboral,¹⁷⁴ “ferias de empleo” mecanismos directos y ágiles, creados para atender las necesidades de recursos humanos de las empresas, y vincularlas con el perfil de los buscadores de empleo,¹⁷⁵ Portal del Empleo, una herramienta de atención y apoyo a la ciudadanía que proporciona y facilita información, orientación, capacitación y asesoría relacionadas con el mercado laboral¹⁷⁶ y “SNE por teléfono” el cual tiene como principales objetivos: facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, e informar a las personas sobre los servicios que proporciona el SNE.¹⁷⁷

Cada uno de estos mecanismos enfocados en generar el proceso de vinculación laboral desde la captación y atención, partiendo de la iniciativa del trabajador para buscar apoyo y solución a la situación de desempleo en la que se encuentra, al hacer la solicitud la institución realiza un registro únicamente interno, ofreciéndole al trabajador una lista de ofertas de trabajo de las empresas o instituciones cercanas que trabajan en coordinación de la Secretaría y que han solicitado su apoyo previamente para enviar a personas solicitantes, sin embargo dentro de este proceso la Secretaría utiliza esta información únicamente de manera interna para la información estadística de la institución, y no tienen ningún elemento vinculante con el proceso de selección de personal, por lo cual el individuo en búsqueda de empleo

¹⁷³ Servicio Nacional del Empleo, Acciones de vinculación laboral, Gobierno de México, México, 2020, <https://www.empleo.gob.mx/sne/acciones-vinculacion-laboral> fecha de consulta: 6 de diciembre de 2020.

¹⁷⁴ Ídem.

¹⁷⁵ Ídem.

¹⁷⁶ Ídem.

¹⁷⁷ Ídem.

le vuelven a solicitar toda la información con la cual se vuelve a caer en prácticas en contra de su contratación.

3.3.5 Sistema integral de información del Servicio Nacional del Empleo

El sistema integral de información del Servicio Nacional del Empleo (SIISNE) es el sistema informático interno, la cual la Secretaría la define como: una herramienta fundamental que soporta la operación del proceso de atención a los usuarios de la bolsa de trabajo¹⁷⁸ por lo cual podemos reconocer que la plataforma es únicamente de uso interno de la Secretaría y no tienen un intercambio contante de la información con los entes que ofrecen los empleos, dado que la aplicación comprende las funcionalidades necesarias que requieren las OSNE para realizar los procesos de recepción, registro, vinculación y seguimiento de los candidatos atendidos, así como aquellos relacionados al registro de empresas y ofertas de trabajo¹⁷⁹, por lo cual el sistema tiene una funcionalidad únicamente interna, para la institución pero tomando como base la interacción que se hace de forma interna en la institución, se puede generar que la plataforma que incluya los mecanismos que se integran para la selección personal las plataformas privadas y filtrando la información de carácter privado o puesta de mala fe.

El sistema actualmente la plataforma puede realizar la correlación inmediata de los perfiles de los candidatos con las ofertas de empleo¹⁸⁰ pero esta actividad solamente es para proporcionar información a los candidatos de las posibles vacantes acordes al perfil los consejeros de empleo, están en posibilidades de canalizar los perfiles adecuados de candidatos de acuerdo a los requisitos establecidos en las ofertas de empleo registradas¹⁸¹ proporcionando al candidato

¹⁷⁸ Servicio Nacional del Empleo, Programa de Apoyo al Empleo, Procedimientos de Operación del Servicio de Vinculación Laboral, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 2018, pp. 8.

¹⁷⁹ Ídem.

¹⁸⁰ Ídem.

¹⁸¹ Ídem.

los datos de contacto del empleador y generando una carta de presentación de los mismos, al tener el contacto se solicita al trabajador mantener informada a la institución para llevar el registro de colocación y rechazo en su caso, para dar seguimiento al proceso.

El seguimiento es una labor importante dentro del proceso de vinculación. En esta etapa, el consejero de Empleo debe recabar información acerca de la contratación o no del candidato pre-seleccionado en el SNE y, por ende, si la oferta de empleo continua vigente o ha sido cubierta. Tener conocimiento acerca de lo que sucedió después de que se ha enviado al buscador de empleo como candidato a ocupar una oferta de empleo es importante para adecuar o mejorar el proceso de vinculación, alcanzar las metas planteadas con mayor eficiencia y mantener actualizada la información.¹⁸²

Servicio Nacional del Empleo brinda este servicio en todas las oficinas de SNE en todo el país capacitando expertos para brindar la información y el asesoramiento que necesitan para el uso de los motores de búsqueda en el sistema. Se proporciona la información de las vacantes existentes que reúnen los consultores laborales en el ejercicio de su tarea y es responsabilidad suya elegir la opción laboral adecuada para el solicitante en función de sus habilidades con ello se realiza el seguimiento de asistencia profesional proporcionada por asesores laborales lo que da valor añadido significativo para mejorar la eficiencia de la institución.

¹⁸² Servicio Nacional del Empleo, Programa de Apoyo al Empleo, Procedimientos de Operación del Servicio de Vinculación Laboral, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 2018, p. 14.

3.3.6 Entre el derecho a la información y la protección de datos

En la actualidad ha cobrado gran auge ver observar y delimitar la delgada línea entre el derecho a la información con la protección de datos, como lo hemos analizado en esta investigación existen datos que se pueden considerar de carácter público, sin embargo las legislaciones se han encargado de aclarar aquellos a los que se les puede reconocer el carácter de privado o sensible, a nivel global y particular, la protección de datos personales se ha vuelto una necesidad apremiante, debido al alcance que tiene la utilización de medios digitales para la realización de actividades cotidianas y el creciente valor económico de la información.¹⁸³

A partir de estas situaciones se ha dado especial atención al uso de datos en posesión de particulares, por lo cual es importante la supervisión del manejo y tipo de datos que se recaudan, las personas físicas o morales del sector privado que obtengan, usen, almacenen y/o transfieran datos personales, por cualquier medio, como parte de sus actividades. En conjunto, estas acciones reciben el nombre de "tratamiento" de datos personales, que es el término utilizado por la Ley.¹⁸⁴ Por lo cual es indispensable cuidar y generar un ente observador dado que:

Asimismo, en dichos espacios los usuarios son susceptibles de vulneraciones a la protección de sus datos personales. Así, en los últimos años los delitos informáticos relacionados con esta información han sido registrados con mayor

¹⁸³ Gómez, Mario, Panorama de la protección de datos personales en México, El Economista, México, 2021, <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/Panorama-de-la-proteccion-de-datos-personales-en-Mexico-20180905-0112.html> fecha de consulta: 21 de mayo de 2021.

¹⁸⁴ Colaborador de DocuSign, Protección de datos personales en México: conoce el marco legal, DocuSign Inc., México, 2020, <https://www.docusign.mx/blog/proteccion-de-datos> fecha de consulta: 26 de diciembre de 2020

frecuencia. En consecuencia, tanto en el derecho internacional como en la normatividad nacional, se han desarrollado mecanismos jurídicos para garantizar la protección de datos.¹⁸⁵

Esta modalidad ha generado puntos sensibles en el uso de la información, lo cual ha afectado a los involucrados cayendo en prácticas incorrectas por parte de los entes que utilizan esta información en perjuicio de los trabajadores, sin embargo, hay que recordar que es indispensable el uso de cierta información para reconocer las cualidades de los trabajadores, por lo cual es indispensable fomentar la supervisión por parte de las instituciones para poder tener un carácter regulador en el manejo de la información.

El desarrollo tecnológico y la economía digital, han traído entre muchas otras consecuencias, resaltar la importancia de la información en todos los sectores. Las empresas no están exentas del valor agregado que pueden dar los datos personales que forman parte de sus activos, por lo que su debido tratamiento, se ha vuelto un tema relevante en los últimos años. Factores como el uso indebido de la información o la vulneración de medidas de seguridad de la misma, ponen en riesgo la reputación de las empresas, y las podrían hacer acreedoras de sanciones, por lo que resulta necesario estudiar el tema desde una perspectiva

¹⁸⁵ Gómez, Mario, Panorama de la protección de datos personales en México, El Economista, México, 2021, <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/Panorama-de-la-proteccion-de-datos-personales-en-Mexico-20180905-0112.html> fecha de consulta: 21 de mayo de 2021.

regulatoria, que incluya: legislación, normas sectoriales y buenas prácticas.¹⁸⁶

De esta forma es indispensable reconocer y generar mecanismos para evitar que se traspase la esfera de derechos de los buscadores de empleo, partiendo de la posibilidad de la evolución de las instituciones pre existentes para aprovechar al máximo los recursos actuales sin fomentar excesivas cargas, de esta forma admitiendo la importancia de delimitar el derecho de unos a la información frente a la necesidad de la protección de datos.

3.3.7 Los retos del Estado para la vinculación laboral

En México se han comenzado a dar diversos cambios realmente importantes lo que generaran la necesidad de adaptarnos a los nuevos mecanismos aunado a esto se ha dado un fuerte golpe económico y a la par la perdida de miles de puestos provocados ante la situación sanitaria que afecto a nivel mundial por la expansión del COVID-19, lo que permite observar la necesidad de generar la amalgama para tratar estos temas que de una forma silenciosa han Estado atacando la estabilidad de los trabajadores.

En el derecho del trabajo, desde una visión tradicional, la subordinación es concebida como el elemento característico de toda relación laboral y es, sin lugar a dudas, el elemento que se encuentra en mayor predicamento ante las nuevas modalidades de contratación laboral, que al buscar desvirtuar la prestación de un servicio, han recurrido a técnicas de ocultamiento o simulación, representando un verdadero reto al momento de establecer

¹⁸⁶ Mendoza Enríquez, Olivia Andrea, Marco jurídico de la protección de datos personales en las empresas de servicios establecidas en México: desafíos y cumplimiento, Rev. IUS, 2018, vol.12, n.41, México, pp.267-291.

derechos laborales, lo que deja ver la necesidad de evolución de esta noción.¹⁸⁷

Por ello el derecho del trabajo se encuentra puesto en una difícil de situación al encontrarse prácticas que no se encuentran reguladas o previstas dentro de las relaciones laborales, la poca existencia de legislaciones supone una imposibilidad de dar un lineamiento respecto a la protección de datos de los trabajadores, lo cual ha permitido que se utilicen de formas lucrativas y perjudiciales para los trabajadores.

Es en este sentido, donde la legislación laboral mexicana ha sido insuficiente en la regulación de este tema fundamental, por lo que la protección de los datos personales de los trabajadores está en una agenda de pendientes de adecuación a los escenarios actuales, con el objeto de garantizar la igualdad de oportunidades para la permanencia, promoción y desarrollo en el centro de trabajo; pero también como mecanismo para garantizar el derecho a la intimidad y a la privacidad. Elementos que no han sido considerados en las propuestas de reforma laboral presentadas y que, sin lugar a duda, serán objeto de análisis en el futuro próximo.¹⁸⁸

Es de esta forma que podemos reconocer una de las líneas necesarias para las instituciones y que debe tomarse como un punto de alta prioridad dado que se han aprovechado de la relación laboral, para manejar la información laboral al parecer y beneficio de unos pocos, la protección de datos debe vigilar y restringir antecedentes de la vida del trabajador, situaciones y condiciones médicas,

¹⁸⁷ Hernández González. Ana Belem, Zavala Gamboa, Oscar, Datos personales en las relaciones laborales del sector privado, Instituto de Ciencias Jurídicas de la UNAM, México, 2018, p. 225.

¹⁸⁸ Ibidem., p. 231.

orientación sexual o hasta situaciones en procesos jurídicos, lo que permitirá sanos procesos de selección de personal, ante esto la población, los entes privados y el Estado reclaman tener control directo del flujo de información.

Además, se vuelve indispensable reconocer que se requiere un cambio en la población para aceptar los cambios que se pretenden lograr, por lo que la integración de un sistema informático, tendrá la particularidad de requerir una concientización a la población ante la cultura de prevención para lograr una convivencia e interacción sana para los procesos de búsqueda de oportunidades laborales.

Interactuar dentro de la sociedad nos lleva a resolver una de las necesidades más importantes: la de convivir con nuestros semejantes, partiendo que de esa manera se puede lograr la satisfacción de las necesidades colectivas, pues en la medida en que se organice va a ir tomando una serie de decisiones con las que se puede lograr una convivencia sana, pacífica, que le den la certeza de una vida con dignidad.¹⁸⁹

Este análisis que realiza el Dr. Cabrera hace un fuerte ruido frente a las costumbres existentes, considerando que a la mayoría de los humanos nos preparan para la autoprotección, sin considerar las necesidades de los semejantes y las problemáticas que podemos enfrentar, considerando que debemos ver al futuro reconociendo la utilidad de las colaboraciones público privadas, instaurando los mecanismos necesarios evitar que las problemáticas ocasionen inseguridad en la población hacia sus instituciones.

¹⁸⁹ Cabrera Dircio Julio, Derechos Humanos y Mediación, La reforma constitucional en materia de derechos humanos y su impacto en la sociedad, Editorial Fontamara, México, 2014, p.10.

CAPÍTULO IV ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA GARANTÍA DE LA VINCULACIÓN LABORAL

Sumario: 4.1, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 4.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 4.3 La Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo, 4.4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.5 Ley Federal del Trabajo, 4.6 Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, 4.7 Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 4.8 Ley de Asociaciones Público – Privado y Reglamento de la Ley de Asociaciones Público – Privada, 4.9 Plan Nacional de Desarrollo, 4.10 Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, 4.11 Acuerdo para Establecer las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo al Empleo, 4.12 Análisis de la respuesta del Estado ante el desempleo, 4.13 Trabajo digno y socialmente útil, 4.14 Instrumentos de Recolección de Datos, 4.14.1 Entrevista, 4.14.2 Encuesta.

4.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

México al ser un Estado con reconocimiento pleno de los derechos humanos desde el año 2011¹⁹⁰ debe ser de fuerte importancia el realizar un estudio enfocado en la situación que nos presentan desde la perspectiva de los derechos humanos, porque a partir de ellos se genera una perspectiva sobre la aceptación y convivencia de nuestro Estado con otros.

Además de ser de suma importancia generar un pleno respeto en la calidad que representan de ser inherentes a los seres humanos y en materia de trabajo

¹⁹⁰ Secretaría de gobernación, ¿Qué sabes sobre #DDHH y la Reforma Constitucional de 2011? 11 puntos clave para entender y ejercer tus derechos, México, 2016, [https://www.gob.mx/segob/articulos/que-sabes-sobre-ddhh-y-la-reforma-constitucional-de-2011-11-puntos-clave-para-entender-y-ejercer-tus-derechos#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202011%20se,102%20apartado%20B%20y%20105.&text=M%C3%A9xico%20ha%20firmado%20y%20ratificado%20m%C3%BAltiples%20tratados%20internacionales%20que%20reconocen%20derechos%20humanos](https://www.gob.mx/segob/articulos/que-sabes-sobre-ddhh-y-la-reforma-constitucional-de-2011-11-puntos-clave-para-entender-y-ejercer-tus-derechos#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202011%20se,102%20apartado%20B%20y%20105.&text=M%C3%A9xico%20ha%20firmado%20y%20ratificado%20m%C3%BAltiples%20tratados%20internacionales%20que%20reconocen%20derechos%20humanos.). fecha de consulta: 26 de noviembre de 2020.

señala lo siguiente: Artículo 23: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.¹⁹¹

Este artículo presentado nos puntualiza el reconocimiento internacional que existe para la protección del trabajador que se debe proporcionar para evitar el desempleo, aun contra las nuevas formas que mantienen a las personas en situación de desempleo, como puede ser el uso de información personal o datos sensibles para que no se les vuelva a dar ocupación, ya que de esta forma muchas empresas excluyen a los trabajadores que tienen alguna situación incómoda para una empresa.

Toda persona tiene el derecho a trabajar, eligiendo libremente su trabajo, disfrutando de condiciones laborales justas y favorables, así como gozar del derecho a cierta seguridad ante el desempleo, sin embargo, la situación actual se encuentra fuertemente contradicha por el uso de los datos de los trabajadores, que generan prejuicios en los posibles nuevos patrones, esto disminuye la posibilidad de acceder a una vacante en alguna empresa.

4.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En el reconocimiento de la participación internacional, el Estado se integró a los tratados internacionales en la jerarquía normativa, indicándonos de esta forma la importancia que se le debe considerar a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁹² por ello es de especial importancia su estudio y análisis, para

¹⁹¹ Declaración Universal de Derechos Humanos, Asamblea General de Derechos Humanos, París, Francia, 2019.

¹⁹² Carpizo, Jorge, La Constitución mexicana y el derecho internacional de los derechos humanos, Práctica internacional mexicana, Anuario Mexicano

reconocer el panorama que tenemos respecto la protección de los derechos de los trabajadores, y ver el impacto de la transgresión ante la que estamos con estas plataforma digitales.

Artículo 6: 1. Los Estados, en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.¹⁹³

El presente artículo, reconoce que todas y todos tenemos derecho a siempre tener la oportunidad de ganarnos la vida, sin embargo, esta garantía se encuentra en una situación incómoda, ya que cuando los trabajadores, después de haber tenido un conflicto laboral son boletinados lo que les imposibilita para volver a encontrar un empleo. Y en el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales nos confirman y reafirman la idea que hemos visualizado, con una variante lo que podemos encontrar es:

Artículo 6.- Derecho al Trabajo: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.¹⁹⁴

de derecho internacional, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2012.

¹⁹³ Declaración Universal de Derechos Humanos, ONU: Asamblea General, Asamblea General de Derechos Humanos, 2019.

¹⁹⁴ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU: Asamblea General, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, New York, United States, 2019.

México está obligado a fomentar la inhabilitación de las plataformas de entes privados y no regulados que se dedican a boletinar a los trabajadores, toda vez que como individuo internacional ha ratificado, y por lo tanto se ha comprometido, a proporcionar los medios necesarios para que sus ciudadanos tengan una vida digna, y que, en este caso en concreto, existe una problemática de interés general ya que estos medios promueven que se les niegue la oportunidad de ejercer su profesión u oficio de manera libre.

4.3 La Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo

La organización internacional del trabajo ha tenido a bien realizar la observación de importancia de la recopilación de información de los empleadores y los usos que se pueden llegar a efectuar con la misma, por lo cual ha generado repertorios de recomendaciones de prácticas,¹⁹⁵ salvaguardando de esta forma las garantías de los trabajadores, cuidando sus oportunidades de lograr la estabilidad laboral.

El propósito de estas sugerencias es señalar pautas para salvaguardar los datos personales de los trabajadores, como código o reglamentación recomendado por la OIT, no tiene un carácter obligatorio, sino que únicamente se presenta como recomendaciones sin carácter obligatorio o coercible. No complementa las Leyes, reglamentaciones nacionales, normas laborales internacionales o ninguna otra norma reconocida. Se puede utilizar para formular Leyes, reglamentos, convenios colectivos, políticas, directivas laborales y reglamentos prácticos a nivel de empresa, de esta forma se fomentan los usos y practicas más responsables y saludables en el área laboral, por esto realizaremos un análisis sobre el repertorio,

¹⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Protección de los datos personales de los trabajadores, Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente, Ginebra, Suiza, 2020, https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112625/lang--es/index.htm fecha de consulta: 23 de noviembre de 2020.

que en su apartado quinto se reconoce entre sus principios generales el siguiente:

5.1. El tratamiento de datos personales de los trabajadores debería efectuarse de manera ecuánime y lícita y limitarse exclusivamente a asuntos directamente pertinentes para la relación de empleo del trabajador.¹⁹⁶

Por lo que podemos reconocer, el procesamiento de los datos personales es un tema de especial importancia para la OIT y de esta forma se incorpora el uso de los lineamientos para las prácticas para el resguardo de la información de cada uno de los empleados, recomendando llevar a cabo de manera justa, legal y que se limite a asuntos directamente relacionados con la relación laboral del empleado, además se señalan aclaraciones, que en algunos casos son pertinentes como el que indica: 5.2. En principio, los datos personales deberían utilizarse únicamente con el fin para el cual hayan sido acopiados.¹⁹⁷

Esta aseveración representa una de las garantías que se deberían fomentar y respaldar por parte del Estado, considerando que una persona proporciona toda la información que una empresa le solicita, en muchas ocasiones esta información se sobre limita, sin embargo, todos los candidatos consideran que los datos tendrán un resguardo y uso estricto para la generación de expedientes y seguimientos, sin embargo, en nuestro país se han realizado usos en perjuicio de los mismos trabajadores.

5.3. Cuando los datos personales se exploten con fines distintos de aquéllos para los que fueron recabados, el empleador debería cerciorarse de que no se utilizan de un modo que sea incompatible con esa finalidad inicial y adoptar las medidas

¹⁹⁶ Oficina Internacional del Trabajo, Protección de datos personales de los trabajadores, Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2020.

¹⁹⁷ Ídem.

necesarias para evitar toda interpretación errada por causa de su aplicación en otro contexto.¹⁹⁸

De igual forma se nos presenta la apertura del uso de información para fines compatibles con los iniciales, como lo que se ha buscado a lo largo de la presente investigación, a fin de generar mayores oportunidades de la vinculación laboral, por esta razón la información recopilada necesita tener una regulación especial y fuerte para lograr su cometido y de esta forma evitar que se haga un uso inadecuado o de mala fe.

Los datos recopilados por empleadores sobre trabajadores y solicitantes de empleo tienen varios propósitos, entre los cuales, generar un apoyo para la selección de candidatos, capacitación, distribución y promoción del personal, mantener la seguridad personal y ocupacional, el control de calidad, los servicios prestados a los clientes y la protección de la propiedad, sin embargo, como lo indica la OIT: 5.8. Los trabajadores y sus representantes deberían ser informados de toda actividad de acopio de datos, de las reglas que la gobiernan y de sus derechos.¹⁹⁹

Todos los trabajadores siempre tendrán derecho a estar enterados de todas las actividades de recopilación de datos, del uso que se le dará a los mismos y los alcances de las acciones de cada empresa como parte de las garantías que se ofrecen en las normas que rigen los datos y sus derechos, también se debe regular el uso posterior a los datos cuando se termina una relación laboral.

5.9. Las personas encargadas del tratamiento de datos personales deberían recibir periódicamente una formación que les permita comprender el proceso de acopio de datos y el papel que

¹⁹⁸ Oficina Internacional del Trabajo, Protección de datos personales de los trabajadores, Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2020.

¹⁹⁹ Ídem.

les corresponde en la aplicación de los principios enunciados en el presente repertorio.²⁰⁰

Este apartado nos hace la observación de que las personas responsables del procesamiento de datos personales, deben recibir capacitación periódica que les permita comprender y realizar de una forma prolija el proceso de recopilación y su papel en la aplicación de los principios establecidos para fomentar el buen uso en beneficio de los trabajadores puesto que se debe cuidar en consideración a que: 5.10. El tratamiento de datos personales no debería conducir a una discriminación ilícita en materia de empleo u ocupación.²⁰¹

Los nuevos métodos de recopilación y procesamiento de datos han traído nuevos riesgos para los trabajadores. Aunque algunas Leyes nacionales y normas internacionales han establecido procedimientos obligatorios para el procesamiento de datos personales, todavía es necesario mejorar las regulaciones específicamente para el uso de datos personales de los trabajadores.

4.4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Las diversas legislaciones de nuestro Estado intentan cubrir las diversas problemáticas que se generan, para tener una mejor cobertura se instauran planes y programas que buscan generar estabilidad en la población, es aquí donde podemos realizar diversas observaciones a nuestras legislaciones e iniciar la búsqueda de un beneficio común, en este caso ver lo beneficioso y viable que sería tener un padrón de vinculación laboral, además de reconocer que tenemos el panorama legal para instaurarlo. Partiendo desde el: artículo 5° (...) La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a

²⁰⁰ Oficina Internacional del Trabajo, Protección de datos personales de los trabajadores, Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2020

²⁰¹ Ídem.

este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.²⁰²

La carta magna nos puntualiza que a los trabajadores no se les podrá someter a ningún tipo de coacción, pero como lo hemos observado en el presente estudio, al generarse listados de trabajadores, se provoca una afección a su situación laboral, por lo que esta acción se puede considerar una forma de coacción, para evitar que los trabajadores soliciten y exijan el pleno respeto de sus derechos mediante los organismos competentes, ejerciendo en ellos presión y miedo.

Artículo 25° (...) El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará a cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga esta constitución (...).²⁰³

A partir de este párrafo podemos afirmar que al Estado le corresponde la tarea de prestar la debida atención a las prácticas indebidas presentando propuestas para lograr mejorar las situaciones frente a las que estamos, que se generan actualmente, con el uso de las listas negras, evitando que la tecnología sobrepase a las legislaciones. Con la observación de las problemáticas se podrá fomentar la regulación de actividades como las que ha venido practicando el buró laboral las cuales demandan un interés general, ya que se trata de una problemática que afecta al sector productivo provocando desempleo y un desequilibrio económico.

²⁰² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

²⁰³ Ídem.

Las Leyes de nuestro país tratan de salvaguardar y responder ante las diversas situaciones que han surgido. Para lo cual se formulan procedimientos y estrategias para buscar la estabilidad de la población. Luego podemos realizar diversas observaciones sobre nuestra legislación y buscar puntos en común con otras legislaciones. En este caso, hemos Estado desarrollando las observaciones sobre cuán beneficioso y factible será el establecimiento de un modelo de vínculo laboral regulado.

4.5 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo ya contempla una prohibición al respecto sin embargo esta ha sido omisiva al no considerar específicamente cuál sería la sanción o repercusión, si esto ocurriese; entonces, esto no ha sido considerado como una verdadera prohibición en favor de los trabajadores y permite conservar las viejas prácticas para la realización de actividades en perjuicio de los empleados.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: (...)

IX- 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 dar ocupación.²⁰⁴

Y entonces queda prohibida la creación de listas negras, pero, si estas se crearan ¿Qué medidas se tomarán?, y es aquí donde se observa una prohibición superficial, escueta, inoperante, sin poder real para detener las practicas antijurídicas e injustas que están sucediendo, con la cual el legislador ha sido omisivo en la posibilidad de aplicar o fomentar la nulidad de la practica entre las empresas privadas.

²⁰⁴ Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

Las diferentes empresas han ignorado la prohibición existente en la Ley Federal del Trabajo al utilizar estos servicios para la contratación de personal y omitir candidatos que se encuentren boletinados, sin que ello provoque alguna sanción, lo cual produce procesos de selección de personal imparciales y con mecanismos de coerción para los trabajadores que tengan desacuerdos en su fuente de trabajo.

Es de reconocerse que el uso de este tipo de plataformas beneficia directamente a las empresas y considerando la alta aportación de fuentes de trabajo se debería considerar el uso de información que no señalice a los trabajadores de una forma negativa, pero si generando expedientes para que puedan ser dirigidos a los empleadores y conozcan las cualidades y aptitudes de sus candidatos de una forma legal, al ser regulado por el mismo Estado.

4.6 Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares

La Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP) ha tratado de realizar una regulación para el manejo de datos que sean recolectados y hasta distribuidos por entes privados, para tener un criterio unificado regulado, sin embargo, solo se precisa un enfoque generalizado a lo que la legislación prevé, entre lo que podemos encontrar en la legislación es la directriz que se busca puntualizar al considerar que:

Artículo 2.- Son sujetos regulados por esta Ley, los particulares sean personas físicas o morales de carácter privado que lleven a cabo el tratamiento de datos personales, con excepción de:

(...)

II. Las personas que lleven a cabo la recolección y almacenamiento de datos personales, que sea para uso

exclusivamente personal, y sin fines de divulgación o utilización comercial.²⁰⁵

De acuerdo a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, está permitido el almacenamiento de datos personales, pero solamente cuando sean para el uso personal, pero el buró laboral se encarga de publicarlo y entregarlo a todas las empresas y fuentes de empleo que, con algunos clics, entren a su sitio web o plataforma digital, así mismo menciona que estos pueden manejarse solo sin fines comerciales, pero al solicitar una cuota para el uso de estos servicios, se encuentran violentando la presente legislación.

Además, es solo la primer opción de estos listados que cada vez se vuelven más populares, al unto de manejarse desde los internos, por rama laboral o como servicios digitales para cualquier interesado en obtener los antecedentes de una persona, ante esta situación es indispensable crear o designar un observador para cuidar que se respeten el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral, sin necesidad de sufrir rechazos infundados para poder enterarse de que se encuentra boletinado y hasta entonces poder efectuar el derecho que le resguardan: Artículo 25.- El titular tendrá en todo momento el derecho a cancelar sus datos personales.²⁰⁶

La cancelación de datos personales dará lugar a un periodo de bloqueo tras el cual se procederá a la supresión del dato. El responsable podrá conservarlos exclusivamente para efectos de las responsabilidades nacidas del tratamiento. El periodo de bloqueo será equivalente al plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación jurídica que funda el tratamiento en los términos de la Ley aplicable en la materia; una vez cancelado el dato se dará aviso a su titular.

²⁰⁵ Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

²⁰⁶ Ídem.

4.7 Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Las legislaciones del Estado mexicano, como es el caso de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública van enfocadas a desarrollar mecanismos para afrontar las circunstancias en que se desarrolla la vida en sociedad y en particular esta legislación busca que la población tenga la posibilidad de estar informado y acceder a los datos que sean de interés general, esclareciendo las actividades de la administración pública y de los entes que tengan información de carácter público, por lo cual se precisa que:

Artículo 2. Son objetivos de la presente Ley:

I. Proveer lo necesario para que todo solicitante pueda tener acceso a la información mediante procedimientos sencillos y expeditos;

II. Transparentar la gestión pública mediante la difusión de la información oportuna, verificable, inteligible, relevante e integral;

III. Favorecer la rendición de cuentas a los ciudadanos, de manera que puedan valorar el desempeño de los sujetos obligados;

IV. Regular los medios de impugnación que le compete resolver al Instituto;

V. Fortalecer el escrutinio ciudadano sobre las actividades sustantivas de los sujetos obligados;

VI. Consolidar la apertura de las instituciones del Estado mexicano, mediante iniciativas de gobierno abierto, que mejoren la gestión pública a través de la difusión de la información en formatos abiertos y accesibles, así como la participación efectiva de la sociedad en la atención de los mismos;

VII. Propiciar la participación ciudadana en la toma de decisiones públicas, a fin de contribuir a la consolidación de la democracia, y

VIII. Promover y fomentar una cultura de transparencia y acceso a la información pública.

Esta Ley nos forma la delimitación de lo que podemos utilizar de forma libre al ser información de carácter público, para reconocer la forma correcta de los flujos de información, además, nos indica la forma de acceder a toda aquella información que se encuentra en posesión de las instituciones que se encargan de supervisar su manejo, de esta forma podemos detectar la posibilidad de que esta información sea manejada por el Estado como se ha Estado haciendo con muchas otras organizaciones.

Artículo 3. Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados en el ámbito federal, al que se refiere la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y esta Ley, es pública, accesible a cualquier persona y sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada de forma temporal por razones de interés público y seguridad nacional o bien, como confidencial. Los particulares tendrán acceso a la misma en los términos que estas Leyes señalan.

El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información,²⁰⁷ lo cual permite que los ciudadanos puedan conocer e identificar qué información puede ser manejada como de carácter pública y la que no puede ser expuesta por los perjuicios que representa para los diversos individuos, de igual forma es la forma de identificar las acciones que se están tomando a favor de lograr mayores avances en la interacción social.

²⁰⁷ Biblioteca de Publicaciones Oficiales del Gobierno de la República, Derecho humano de acceso a la información, Gobierno de México, México, 2021, <https://www.gob.mx/publicaciones/es/articulos/derecho-humano-de-acceso-a-la-informacion?idiom=es#:~:text=Este%20derecho%20comprende%20el%20libre,buscar%20y%20recibir%20cualquier%20informaci%C3%B3n.&text=Conocer%20y%20acceder%20a%20la,y%20proteger%20todas%20las%20autoridades>. fecha de consulta: 13 de enero de 2021.

4.8 Ley de Asociaciones Público – Privado y Reglamento de la Ley de Asociaciones Público – Privada

En el proceso de esta investigación hemos reconocido la necesidad de tener una fuerte relación del Estado con la iniciativa privada, porque tampoco se trata de causar un perjuicio económico a las empresas, por lo cual al encontrar la utilidad de las bases de datos debemos extraer el mecanismo beneficioso que es verificar de información y delimitar los datos que pueden ser utilizados en los procesos de selección de personal, en tanto una colaboración de la administración pública con la iniciativa privada nos puede dar la oportunidad de proporcionar una herramienta útil y viable.

Artículo 2. Los proyectos de asociación público-privada regulados por esta Ley son aquellos que se realicen con cualquier esquema para establecer una relación contractual de largo plazo, entre instancias del sector público y del sector privado, para la prestación de servicios al sector público, mayoristas, intermediarios o al usuario final y en los que se utilice infraestructura proporcionada total o parcialmente por el sector privado con objetivos que aumenten el bienestar social y los niveles de inversión en el país

En los términos previstos en esta Ley, los proyectos de asociación público-privada deberán estar plenamente justificados, especificar el beneficio social que se busca obtener y demostrar su ventaja financiera frente a otras formas de financiamiento.²⁰⁸

La legislación nos proporciona una visualización de la forma en que podemos acceder a beneficios de la iniciativa privada, como el recurso económico, ofreciéndole un sistema de información de trabajadores, donde se les capacita conforme a la demanda de las necesidades de la industria, ya que al tener el control de la información de procesos de selección de personal se podrá identificar con

²⁰⁸ Ley de Asociaciones Público Privadas, H. Congreso de la Unión, México, 2018.

mayor precisión las áreas más requeridas y al mismo tiempo se podrá tener un filtro de información cuando sean datos que pueda provocar discriminación.

Artículo 10. Los esquemas de asociación público-privada regulados en la presente Ley son opcionales y podrán utilizarse en relación con actividades cuya legislación específica prevea la libre participación del sector privado, o bien, mediante, el otorgamiento de permisos, autorizaciones o concesiones, para la prestación de los servicios correspondientes y no podrán referirse a los casos en los que las disposiciones aplicables señalen que no pueda intervenir el sector privado.²⁰⁹

El artículo anterior nos indica que este tipo de colaboración podrá ser utilizada a favor de generar un servicio, el cual se puntualiza con la colocación de trabajadores, lo que fortalecerá el pilar social del trabajo y logrando dar mayores oportunidades a la población económicamente activa de tener estabilidad laboral y en su caso que sus movimientos laborales no signifiquen que ya no se les volverá a dar ocupación, por lo que el Estado debe utilizar estos mecanismos para tener un mayor alcance en el cambio propuesto.

Artículo 24. El gasto público federal que, en su caso, sea necesario para el desarrollo de un proyecto de los previstos en la presente Ley, se ajustará a las disposiciones de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, al Presupuesto de Egresos de la Federación y demás disposiciones jurídicas aplicables. Para determinar los compromisos presupuestarios futuros que en su caso llegaren a originar los proyectos de asociación público-privada, se deberán tomar en consideración los proyectos que se prevea iniciar en el ejercicio fiscal

²⁰⁹ Ley de Asociaciones Público Privadas, H. Congreso de la Unión, México, 2018.

correspondiente, aquéllos que ya hubieran iniciado algún procedimiento de contratación y los proyectos que ya estén en operación. Dichos compromisos serán acordes con las posibilidades agregadas de gasto y de financiamiento del sector público federal.²¹⁰

En esta última precisión podemos concatenar la necesidad del estudio del presupuesto federal que se busca utilizar en proyectos como el padrón de vinculación laboral, dado que no solo bastara con querer aplicar una idea, se debe considerar que esto debe ser estudiado y reconocido como viable para poder ser sometido como una propuesta entre los proyectos que se buscan en la nación, con el beneficio social que se requiere.

4.9 Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores

Las agencias de colocación son las instituciones que podemos reconocer que efectúan actividades como el servicio nacional de empleo, el cual se encuentra dirigida a apoyar a la población económicamente activa a encontrar una fuente de empleo, de acuerdo a este reglamento pueden existir servicios particulares que proporcionen el servicio, sin embargo, se señala que este debe ser: Artículo 5. La prestación del servicio de colocación de trabajadores será gratuita para éstos en todos los casos. Queda prohibido cobrar cantidad alguna por cualquier razón o concepto a los solicitantes de empleo.²¹¹

Lo cual implica que los servicios que más que ayudar a la colocación, y como las plataformas lo mencionan, están dirigidas a reunir la información de los candidatos que quieran cubrir una vacante, pero entregando información que puede provocar a efecto la discriminación de los candidatos por situaciones que no

²¹⁰ Ley de Asociaciones Público Privadas, H. Congreso de la Unión, México, 2018.

²¹¹ Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, Diario Oficial de la Federación, México, 2006.

debiesen ser consideradas porque no forma parte de su preparación, capacidades y aptitudes; lo que los deja fuera de los lineamientos de las agencias de colocación de trabajadores, dado que:

Artículo 6. Los prestadores del servicio de colocación de trabajadores no podrán establecer distinciones por motivo de origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, Estado civil o cualquier otra, que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. No se considerarán discriminatorias las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada.²¹²

Por lo que el manejo de datos para dirigir procesos de vinculación, deben ser estrictamente cuidado para evitar que la información juegue un papel vinculante a que no se les vuelva a dar ocupación, partiendo de la premisa se vuelve de suma importancia que ambos procesos, recolección de información y vinculación, sean dirigidos y supervisados por una institución pública funcionando como ente regulador y lograr que se cumpla con los objetivos de estas agencias los cuales van encaminados a:

Artículo 9. Las agencias de colocación de trabajadores estarán obligadas a:

I. Prestar sus servicios con pleno respeto a la dignidad de los trabajadores solicitantes de empleo, sin incurrir en conductas discriminatorias; así como participar en la integración de un sistema nacional de empleo;

²¹² Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, Diario Oficial de la Federación, México, 2006.

II. Proporcionar semestralmente la información relativa a su participación en el mercado de trabajo, mediante las formas de registro estadístico que al efecto expida la Secretaría. Dicha información deberá presentarse a la Secretaría a más tardar los días 15 de los meses de enero y julio, según corresponda;

III. Ser veraces en su publicidad e informar ampliamente a los solicitantes de empleo respecto de las vacantes que se ofrezcan, especificando las características y condiciones del empleo, las cuales harán referencia exclusivamente a las capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;

IV. Indicar en la publicidad su nombre o razón social, domicilio, teléfono y el número de autorización y registro de funcionamiento;

V. Dar aviso por escrito a la Secretaría, dentro de los 30 días siguientes, respecto de:

- a) El cambio de domicilio de la matriz o sucursales;
- b) La suspensión temporal de actividades, o
- c) El cierre definitivo de la agencia o sucursales.

VI. Adoptar las medidas conducentes para que el transporte, alojamiento y alimentación para el traslado de los trabajadores que vayan a laborar en centros de trabajo que se encuentren a una distancia superior a 100 kilómetros del lugar de reclutamiento, sea debidamente proporcionado sin costo alguno para ellos;

VII. Permitir a las autoridades laborales la inspección y vigilancia de sus establecimientos, con el propósito de verificar el cumplimiento de las disposiciones aplicables al servicio de colocación de trabajadores, proporcionando la información que para tal efecto les sea requerida, y

VIII. Vigilar que su personal se abstenga de realizar actos de hostigamiento sexual, así como conductas discriminatorias en agravio de los solicitantes de empleo. El cumplimiento de las obligaciones a que se refieren las fracciones II y V de este artículo se podrá realizar a través de medios electrónicos, para lo cual los interesados deberán ingresar a la página de Internet de la Secretaría.

La Secretaría hará llegar copia de la información a que se refiere el párrafo anterior a la oficina del Servicio Nacional del Empleo que corresponda.²¹³

Estas responsabilidades son solo una pequeña forma para darle seguimiento al trabajo que se encuentran realizando cada una de una de las agencias y que su funcionamiento sea legal y seguro ara cada uno de los trabajadores, traspasar los derechos en la indagación de información, por lo que se han integrado prohibiciones para delimitar y proteger la labor que realizan, las que podemos observar a continuación

Artículo 10. Queda prohibido a las agencias de colocación de trabajadores:

I. Efectuar cualquier cobro a los trabajadores solicitantes de empleo, ya sea en dinero, servicios o especie, en forma directa o indirecta, incluyendo los gastos por difusión y propaganda de sus solicitudes de empleo, el costo de cursos de capacitación o adiestramiento o cualquier otro concepto análogo;

II. Convenir directa o indirectamente con los empleadores a los que presten el servicio, que sus honorarios sean descontados parcial o totalmente del salario de los trabajadores colocados;

²¹³ Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, Diario Oficial de la Federación, México, 2006.

III. Ofrecer un empleo ilícito, una vacante inexistente, características o condiciones de empleo falsas y, en general, cualquier acto u omisión que constituya un engaño para el solicitante, y

IV. Cobrar a los empleadores por la prestación del servicio, cuando se trate de agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, salvo la cuota que se apruebe en términos de este reglamento, que tenga el propósito de recuperar los gastos administrativos de la agencia.²¹⁴

Desde esta idea podemos analizar la fuerte falta en que se infiere al tener la necesidad de pagar los trabajadores y empleadores por la vinculación realizada, con la búsqueda de datos para recabar información de las fuentes de trabajo o hasta procesos jurídicos, siendo de esta información irrelevante con las capacidades del trabajador, por lo tanto, la administración pública tiene el deber de tomar las directrices con las que se debe de trabajar.

4.10 Plan Nacional de Desarrollo

Para el periodo de esta investigación podemos analizar lo que nuestro gobierno actual busca alcanzar a través del Plan Nacional de Desarrollo que es en lo que se prioriza la asignación de presupuesto y el enfoque de las instituciones, lo cual es de suma importancia que tratamos de generar una propuesta para lograr grandes cambios dirigidos paralelamente a los objetivos que busca la administración pública, entre lo que puntualiza que se pretende es:

2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar mediante la creación de puestos de trabajo, el cumplimiento del derecho de todos los jóvenes del país a la educación superior, la inversión en infraestructura y servicios de salud y por medio de los

²¹⁴ Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, Diario Oficial de la Federación, México, 2006.

programas regionales, sectoriales y coyunturales de desarrollo: Jóvenes Construyendo el Futuro, Instituto Nacional de Salud para el Bienestar, Universidades para el Bienestar, Pensión Universal para Personas Adultas Mayores, Becas "Benito Juárez", Crédito Ganadero a la Palabra, Producción para el Bienestar, Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos, programas de Comunidades Sustentables "Sembrando Vida", de Infraestructura Carretera, Zona Libre de la Frontera Norte, Tren Maya, Corredor Multimodal Interoceánico y Aeropuerto "Felipe Ángeles" en Santa Lucía.²¹⁵

Del párrafo anterior podemos ver que el gobierno actual considera que los programas sociales son una base para cumplir sus propósitos, sin embargo, tiene diferentes propósitos, en materia de empleo podemos destacar que solo se puede observar un plan de acción dirigido al sector de los jóvenes, quienes se enfrentan a la problemática de no tener experiencia para desarrollarse laboralmente el cual se identifica como:

4. Jóvenes Construyendo el Futuro tiene como propósito que jóvenes de entre 18 y 29 años de edad que no se encuentren estudiando ni trabajando reciban capacitación laboral. El alcance del programa es de 2.3 millones de jóvenes. El gobierno federal les otorga una beca mensual de 3 mil 600 pesos para que se capaciten durante un año en empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales, en donde recibirán capacitación para desarrollar habilidades que les permitan insertarse con éxito en el ámbito laboral. La capacitación tendrá una duración máxima de doce meses. La relación entre becarios y tutores no se considerará de carácter laboral. Los becarios reciben un apoyo mensual de 3

²¹⁵ Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, Secretaría de gobernación, Diario Oficial de la Federación, México, 2019, p. 5.

mil 600 pesos que se entrega directamente y de manera igualitaria entre mujeres y hombres. Los becarios reciben, además, por medio del IMSS, un seguro médico que cubre accidentes, enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo durante el periodo de permanencia en el programa. Los becarios no deben realizar labores como asistentes personales, de seguridad privada, veladores, promotores de partidos políticos ni trabajo doméstico.

Pueden participar como tutores empresas de todos los tamaños y sectores; personas físicas como: plomeros, electricistas, artesanos y profesionistas; instituciones públicas tales como secretarías, municipios, gobiernos locales, poderes legislativo y judicial, órganos autónomos o desconcentrados y organismos internacionales; organizaciones de la sociedad civil; universidades, sindicatos, escuelas, hospitales y museos, entre otras.²¹⁶

Este programa es solo una de las directrices que ha impulsado el presente gobierno, sin embargo, existen otros mecanismos a los que voltear a ver, que de igual forma requiere ciertas mejoras para apoyar al crecimiento económico, por lo cual era necesario visualizar lo que busca procurar el presente gobierno, para enfocar nuestra propuesta en el contexto que se está trabajando de forma vigente, y aun cuando se habla de programas sociales se destaca la necesidad de la colocación de trabajadores, desde los jóvenes a quienes la situación actual les ha obligado a aceptar condiciones de trabajo mínimas. Por lo que la actualización a una plataforma podría tener control de la colocación y en su caso la probable contratación de los becarios.

Un elemento de análisis que puede explicar este fenómeno radica en el hecho de que los jóvenes son vistos como actores estratégicos del desarrollo en una sociedad del conocimiento. Sin

²¹⁶ Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, Secretaría de gobernación, Diario Oficial de la Federación, México, 2019, p. 8.

embargo, los diferentes programas utilizados desde el contexto institucional para el tratamiento de los jóvenes reflejan que las políticas públicas destinadas a la juventud presentan fragmentación, desarticulaciones y duplicación de esfuerzo.²¹⁷

4.11 Acuerdo para Establecer las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo al Empleo

Otro de los programas funcionales que reconocemos que ya ha Estado funcionando en el país es el Programa de Apoyo al empleo, el cual busca tener un impacto al mercado laboral ajustando los lineamientos a la relación entre oferta y la demanda, en cual actualmente también presenta algunos desequilibrios que no pueden corregirse por sí solos, como la diferencia entre creación de empleo y provisión de mano de obra lo que provoca una sobreproducción de fuerza laboral y el manejo de la información requerida para el trabajo proporcionado, como la misma legislación lo reconoce:

El mercado laboral mexicano se autorregula con base en la oferta y la demanda, no obstante, al igual que otros mercados, presenta algunos desajustes que por sí mismo no puede corregir, como diferencias entre la generación de empleos y la disponibilidad de la mano de obra, información insuficiente sobre los empleos existentes, diferencias entre la calificación de la mano de obra disponible y los perfiles requeridos para los empleos ofrecidos. Tales desajustes impactan de manera negativa la articulación entre

²¹⁷ Gómez Rodríguez, Juan Manuel, Los jóvenes y la globalización. Un enfoque desde el financiamiento a la seguridad social, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, 2013, p. 36.

los agentes del mercado, cuyas consecuencias principalmente se reflejan en el empleo.²¹⁸

Entonces podemos identificar, que el programa apoya a los grupos poblacionales que determinamos que sufren dificultades para la colocación en las fuentes de trabajo por lo que se proporciona un presupuesto para ayudar a disminuir el impacto, partiendo de esta idea existe la posibilidad de redirigir las actividades a las mayores necesidades de un núcleo tan indispensable como la población económicamente activa.

Ante esta situación, el Gobierno Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en uso de las facultades que le son inherentes, interviene para reducir los desajustes mencionados y para ello ha dispuesto, como medidas para impulsar la ocupación, una serie de actividades encaminadas al acercamiento de los agentes del mercado laboral que incluyen la atención a población en desventaja, tales como: jóvenes de entre 16 y 29 años, personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores, víctimas u ofendidos de delitos, personas preliberadas, población que se encuentra en situación de pobreza extrema y de alimentación y que forma parte del Sistema Nacional para la Cruzada contra el Hambre, beneficiarios del Programa de Inclusión Social y población que se atiende en la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes, como medidas para impulsar el empleo en estos segmentos. Dichas actividades comprenden información sobre la oferta y demanda de empleo para

²¹⁸ Alcalde Luján, Luisa María, Acuerdo para Establecer las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo al Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de gobernación, Diario Oficial de la Federación, México, 2021.

que las mujeres y los hombres se vinculen de acuerdo a los requerimientos de ambas partes.²¹⁹

Esta es una de las modalidades que permite actuar a las instituciones a favor de la comunidad y de las necesidades de las personas que buscan colocarse en una vacante, sin que tenga que interferir características especiales con las que puedan ser discriminadas, pero que no afectan sus capacidades para desarrollar las actividades de un empleo, llevando un control desde las organizaciones para verificar su cumplimiento.

3.2.4. Programa Nacional de Derechos Humanos. En la ejecución del PAE, se fomentará que los servidores públicos involucrados en su operación, promuevan, respeten, protejan y garanticen el ejercicio efectivo de los derechos humanos de los Solicitantes de empleo, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, brindando en todo momento un trato digno y de respeto a la población objetivo, con apego a los criterios de igualdad y no discriminación.²²⁰

Ya se reconoce que los servidores públicos en estas áreas están capacitados para identificar los campos de oportunidad, por lo cual se puede aprovechar el recurso humano ya disponible que al tener la capacitación puede actualizarse y dirigirse para llevar un buen funcionamiento de la plataforma que se podría utilizar para generar un padrón de vinculación laboral eficiente sin generar gastos excesivos.

²¹⁹ Alcalde Luján, Luisa María, Acuerdo para Establecer las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo al Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de gobernación, Diario Oficial de la Federación, México, 2021.

²²⁰ Ídem.

3.2.5. Programa para Democratizar la Productividad El PAE promoverá el acceso de los Buscadores de empleo, a ocupaciones con Empleadores formalmente establecidas. Dentro de esta contribución se podrán identificar actividades, de los subprogramas de Servicios de Vinculación Laboral, Bécate, en las modalidades Capacitación Mixta y Capacitación en la Práctica Laboral, y subprograma de Movilidad Laboral.²²¹

Es en este punto donde se reconoce la existencia y necesidad de mecanismos, para agilizar los procesos y apoyar a la población a colocarse, teniendo durante más tiempo a los ciudadanos económicamente activos para acceder a una mejor calidad de vida, cuidando que las relaciones laborales sean más estables y accesibles a toda la población.

4.12 Análisis de la respuesta del Estado ante el desempleo

El desempleo es un problema que perjudica a todas las clases sociales, y que tiene particular afectación en la economía de la población, situación que provoca otras problemáticas en la sociedad, por ello al tener una fuente de ingresos estable, es poco probable que surjan problemas relacionados con el desempleo y la pobreza. El empleo es uno de los pilares fundamentales de la sociedad por lo tanto debe ser una prioridad del Estado cubrirlo o proporcionar formas accesibles para que el ciudadano tenga la oportunidad de estabilizarse en un trabajo, esta idea se encuentra ya estudiada por diferentes medios como el de prensa Excélsior que nos señala que desempleo: El estar desempleado significa no tener un trabajo, pero querer tenerlo y buscarlo de manera activa.²²²

²²¹ Alcalde Luján, Luisa María, Acuerdo para Establecer las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo al Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de gobernación, Diario Oficial de la Federación, México, 2021.

²²² Gómez Lovera, Marco Antonio, ¿Qué es el desempleo y cómo se mide en México?, Excelsior, México, 2014.

Este concepto nos regala 3 ideas fundamentales, la primera de ellas es que una persona económicamente activa y con muchas responsabilidades no tiene una fuente de ingreso, la segunda se concentra en la intensión del individuo de tener un empleo y la tercera idea habla sobre del continuo afán de búsqueda entre las diversas fuentes de empleo.

De esta misma forma el Centro Internacional de Formación tiene un concepto claro y preciso de lo que se interpreta como el desempleo: Se define como una situación extrema de la falta total de trabajo.²²³ Por lo cual concluimos, de manera determinada, que el desempleo es una situación negativa para cualquier persona económicamente activa y, que además genera reacciones secundarias que se vuelven a corto y largo plazo, problemas sociales a gran escala.

La creación de empleos es parte de las obligaciones del Estado, esto lo podemos encontrar establecido en el artículo 123 constitucional, que directamente menciona que Estado realizara acciones que promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la Ley.²²⁴ Es a partir de esta aseveración que podemos ampliar la perspectiva de los elementos que requerimos para poder hablar de la creación de empleo y la primer vertiente obligatoria es conocer a la figura del patrón o empleador:

Este término fue adjudicado al dador del trabajo, al jefe, director, etcétera y se aplica aún entre los trabajadores de nuestras comarcas, para distinguir a aquella persona que da órdenes, que genera trabajo y que representa la autoridad dentro de la

²²³ David Glejberman, Centro Internacional de Formación, RECAP, Reforzar las capacidades para la elaboración y análisis de los indicadores del trabajo decente, 12 de octubre de 2012.

²²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

agrupación. Al ser dictadas normas por los Estados, el vocablo se destinó para distinguir a esas personas como “empleadoras”.²²⁵

Este concepto que nos ofrece Rafael Forero-Rodríguez nos confirma que el empleador es una figura indispensable para el Estado, ya que forma parte del proceso, por el cual gran parte de la población puede tener acceso al trabajo, además, es adecuado tomar en cuenta otra percepción para poder interpretar correctamente el concepto de empleador, por eso presentamos el siguiente:

Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (cocontratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo).²²⁶

En esta percepción se nos presentan distintos elementos, nuevos o diferentes, entre ellos podemos destacar: las facultades que tiene el empleador y la figura con la importancia que tiene en el espacio laboral. Es a partir del análisis, que podemos destacar la prioridad de estudiar al trabajo como motor social y para ello comenzar por conocer su concepto el cual de acuerdo al Dr. Pablo Guerra: Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto

²²⁵ Forero-Rodríguez, Rafael, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997.

²²⁶ David, Rogers, Enciclopedia jurídica, 2020, <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/empleador/empleador.htm>, fecha de consulta, 30 de julio de 2019.

físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad²²⁷

Con esta acertada definición, podemos entender la gran importancia que tienen estos vértices y lo fundamentales que se vuelven para la sociedad y con ello la importancia de que el Estado se encuentre en sintonía con la necesidad para regular los comportamientos, además de las nuevas prácticas.

4.13 Trabajo digno y socialmente útil

El Trabajo es el primer elemento que debemos considerar para poder entender el concepto que podemos utilizar como parte del tema que abordamos; por ende, una concepción indispensable para comprenderlo es la siguiente que nos demuestra Miguel Bermúdez Cisneros en su libro titulado derecho del trabajo, en el cual nos señala:

Se podría definir al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad. ²²⁸

Con esto podemos comprender que hablamos de una actividad remunerada que realiza el ser humano y tiene como principal objetivo el conseguir una estabilidad económica, además ser digno que se refiere a un trabajo con ingreso justo, en proporción de lo realizado, de igual manera que tenga un sentido humano y que propicie la apertura a la producción o prestación de un servicio. Este derecho

²²⁷ Instituto de Capacitación y Formación. «Instituto de Capacitación y Formación, El trabajo, Uruguay, http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo_1/El%20Trabajo.pdf, fecha de consulta: 01 de agosto de 2019.

²²⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2009.

lo podemos encontrar consagrado en nuestra carta magna que a la letra dice: Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la Ley.²²⁹

Este precepto legal aun cuando ha sido constantemente exigido aún no tiene un verdadero cumplimiento, pero para poder ser llevado cabalmente, exige que el Estado tenga una introspección y acciones en consecuencia a través de sus políticas públicas.

La discriminación laboral hace referencia a las distintas formas en que a todos los individuos se les puede negar el acceso al empleo, violentando sus derechos humanos, al no permitirle desarrollarse en un ámbito adecuado a sus capacidades, ya que de acuerdo a la preparación y gusto de cada persona uno puede ser libre de dedicarse a la que uno prefiera.

Entre las formas de discriminación más conocidas están: la discriminación por creencias religiosas, por razón de género, por situación de embarazo, por raza, edad, preferencia sexual, entre otras, sin embargo, al contrario de empezar a erradicar estas prácticas, hemos comenzado por agregar una nueva “por haber sido boletinados”, que muchas ocasiones el único delito para merecer esta condena fue haber defendido sus derechos como trabajador.

Y aunque parezca mentira, esta es una manera aun no reconocida, aun subestimada, que al parecer no tiene una afectación trascendental en el individuo, no tiene importancia; pero si fuera nuestro nombre el que apareciera en esa lista, si fuéramos nosotros los que tuviéramos múltiples entrevistas de trabajo, donde solo se nos comentara que no podemos ser contratados por estas “boletinados”, donde

²²⁹ Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

no pudiéramos conseguir un empleo, por lo tanto, no tener un sustento económico, ¿No sería importante?

4.14 Instrumentos de Recolección de Datos

Diseño: De acuerdo al alcance de la investigación, corresponde a una investigación mixta teniendo un diseño de estudio exploratorias, descriptivas²³⁰, por lo tanto, su objetivo será el de ayudar a describir un fenómeno dado. Por tal razón, sólo se cuenta con un grupo de análisis. En el estudio se observa la percepción de una persona que ha sido boletinada por lo que recopiló a través de una entrevista y los criterios de selección de personal por el personal de recursos humanos y control de personal a través de una encuesta. De esta forma, el método es de corte inductivo,²³¹ porque se pretende partir de un contexto para generalizar resultados estadísticos.

Unidades de análisis:

- Trabajador con la situación específica.
- Población.

Descripción: Una persona que ha sido boletinada y personal de recursos humanos y control de personal.

Muestra:²³² 25 sujetos parte del personal de recursos humanos y control de personal.

Instrumentos de recogida de la información: entrevista y encuesta.

²³⁰ Hernández Sampieri, Roberto, Metodología de la investigación, McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V., México, 2014, pp. 90-98.

²³¹ Ídem.

²³² Ibidem. pp. 170-191.

Estos instrumentos han sido elaborados propiamente para esta investigación, por lo que su objetivo es evaluar con la confiabilidad necesaria, por lo que respecta a la entrevista está integrada por preguntas abiertas y preguntas cerradas y para la encuesta a través de 10 ítems en escala Likert,²³³ conteniendo cinco categorías básicas de la percepción profesional en torno a los criterios de selección de personal indicados por los mismos encuestados como los de mayor importancia. Cabe señalar que este instrumento proporciona rangos a través de una escala para definir el nivel de aprobación sobre los criterios de selección de personal de la siguiente manera:

Promedio	Nivel	Percepción
81-100	Muy importante	Totalmente de acuerdo
61-80	Importante	De acuerdo
41-60	Moderadamente importante	Indeciso
21-40	De poca importancia	En desacuerdo
1-20	Sin importancia	Totalmente en desacuerdo

Para tener un mayor grado de objetividad se ha otorgado un puntaje máximo en cada categoría de la encuesta, dando como máximo 10 puntos a cada uno de los 10 ítems. Es así como de acuerdo al nivel de percepción alcanzado en cada

²³³ Hernández Sampieri, Roberto, Metodología de la investigación, Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V., México, 2014, pp.237-244.

categoría se valora de la misma manera de acuerdo al porcentaje promedio alcanzado por planteamiento y por categoría.

Instrumento de análisis de la información: El análisis de los resultados cuantitativos se basará en uso de hojas de cálculo de Excel versión en español, a fin de arrojar datos objetivos que permitan la descripción de los resultados obtenidos.

4.14.1 Entrevista

A partir de este apartado señalaremos los instrumentos que se han desarrollado para realizar la percepción de individuos involucrados en la problemática de vinculación laboral y la perspectiva social de los buscadores de empleo por lo que comenzaremos analizando una entrevista realizada a una mujer que fue boletinada y la afección que causó a su calidad de vida, para el instrumento se utilizó una metodología mixta, integrando preguntas abiertas para poder tener una expresión de su sentir y preguntas cerradas, el instrumento físico utilizado lo podemos encontrar en la sección de anexos. En esta parte analizaremos los datos recolectados:

La C. Elvira nos relató que desde el año 2012 se encuentra boletinada en el ramo de ventas, lo que le ha impedido colocarse en un nuevo puesto de trabajo sin considerar sus capacidad y trayectoria, siendo despedida a causa de una discusión con su superior jerárquico, donde presionaron para que ella renunciara y al no ser así se basaron en engaños, para hacerla firmar una renuncia falsa lo que la llevo a solicitar el apoyo de las autoridades para defender sus derechos, lo cual fue usado en su contra al para ser boletinada y que no se le vuelva a dar ocupación, sin ser informada previamente tuvo que descubrirlo tras ser rechazada numerosas veces de distintos trabajos, afectando fuertemente a su economía familiar. Anexo 2.

Toda esta situación pudo ser evitada si el Estado funcionara como ente regulador para la vigilancia del uso de datos, en su caso la filtración de la información que le pudo afectar de forma directa, sin embargo, al ser utilizado en su

contra se le provocó grandes daños a su núcleo familiar, y aun en estos momentos no tiene una resolución sobre el proceso que sigue vigente en la Junta de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Cuernavaca, Morelos.

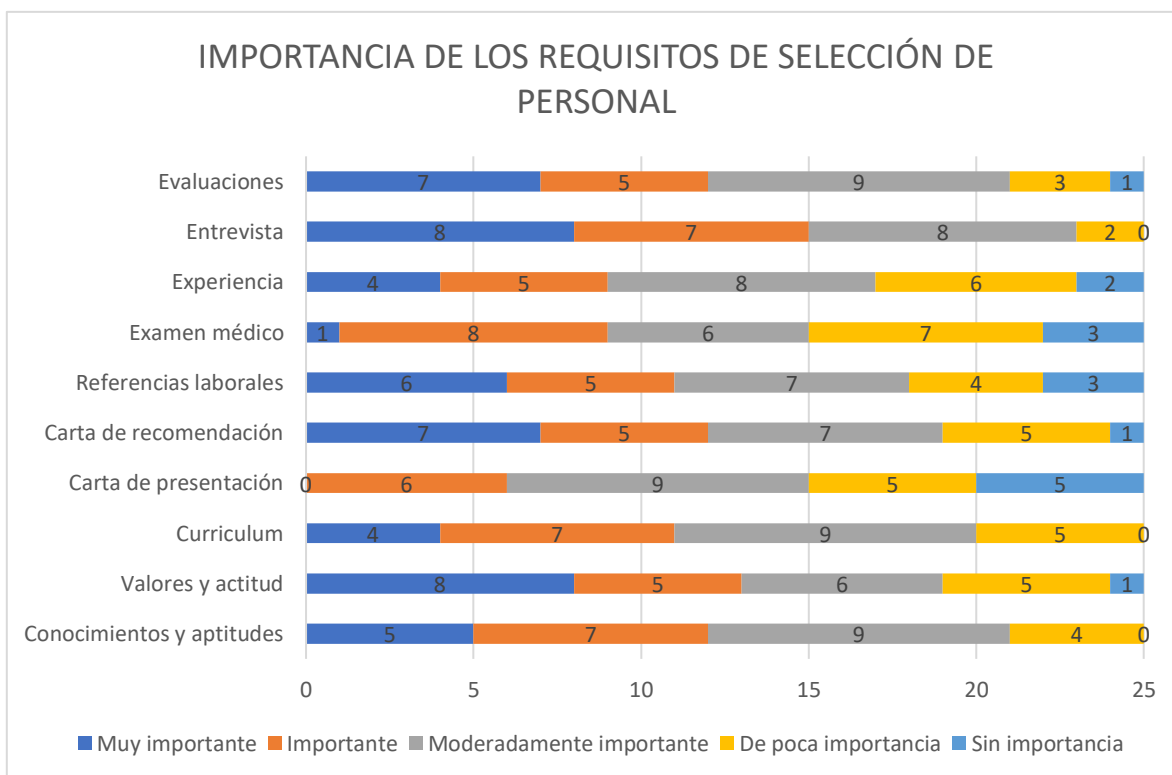
4.14.2 Encuesta

En este tema veremos la perspectiva del sector empresarial y la información que suponen pertinente para poder realizar un adecuado proceso de selección de personal, los cuales obtuvimos a través de una encuesta realizada a personal encargado de selección de personal y recursos humanos, por lo que analizaremos los resultados obtenidos:

DATOS GENERALES DE ENCUESTA.		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTAL, DE PERSONAL ENCUESTADOS		10	15	25
AÑOS DE EXPERIENCIA.	1 a 10 AÑOS DE EXPERIENCIA	5	7	6
	11 a 20 AÑOS DE EXPERIENCIA	3	5	11
	20 AÑOS O MÁS	2	3	8

Al contar con nuestra población muestra, de encargados directos de la selección de personal y recursos humanos de diversas empresas, se les presento una encuesta en la escala de Likert para identificar que tan importantes son los 10 requisitos más comunes que solicitan en el proceso de contratación y que tanto afecta en el criterio para seleccionar a un candidato adecuado, por lo cual a continuación analizaremos los resultados obtenidos. Anexo 3.

Requisito	Importancia	Muy importante	Importante	Moderadamente importante	De poca importancia	Sin importancia
Conocimientos y aptitudes		5	7	9	4	0
Valores y actitud		8	4	6	5	1
Curriculum		4	7	9	5	0
Carta de presentación		0	6	9	5	5
Carta de recomendación		7	5	7	5	1
Referencias laborales		6	5	7	4	3
Examen médico		1	8	6	7	3
Experiencia		4	5	8	6	2
Entrevista		8	7	8	2	0
Evaluaciones		7	5	9	3	1



Propuesta para integrar un padrón institucional para la vinculación laboral en México

“La creación de un mecanismo por medio del cual se lleve un registro, control y seguimiento de la colocación de trabajadores, así como de su situación laboral.”

Entonces nace la idea central: integrar a la par de las actividades del Servicio Nacional del Empleo un padrón único para la vinculación laboral, tomando en cuenta al “padrón” como la base de datos que informa con cifras reales sobre desempleo, la que se encontraría conformada con el expediente laboral y el curriculum vitae único, el cual apoyara a organizar las capacidades, aptitudes y destrezas de los trabajadores; haciéndose notar como “único” con el afán de prevenir que se siga utilizando la información errónea, falsa o con mala fe de instituciones privadas y otorgarle el carácter jurídico necesario para que el Estado participe como órgano regulador; así mismo sirva como fuente de datos para la creación de propuestas y políticas para el desempleo y la seguridad social; por último resaltando que el objetivo principal sería la vinculación laboral, facilitando a las empresas el proceso de selección de personal y al Servicio Nacional del Empleo la colocación de los trabajadores en un empleo digno y socialmente útil, con ello dando cumplimiento al objetivo de la institución.

Al tener la oportunidad de reflexionar ante toda la información presentada y analizada durante el trascurso de esta investigación, a criterio de esta autora, podemos concluir que existe la viabilidad social, económica y legal para poder integrar un padrón institucional para la vinculación laboral en México, dado que la situación como se maneja actualmente ha permitido que se violente los derechos de los trabajadores, sin embargo, para los entes privados se reconoce la utilidad de las plataformas y los mecanismos, por lo que debemos recordar que la iniciativa privada proporciona la mayor parte de los empleos en el país y en el mundo; por ello el padrón debe estar rodeado de ciertas características las cuales deben ser el control, actualización, seguimiento, regulación y complementariedad proporcionada por parte del Estado e iniciativa privada.

La viabilidad social la pudimos encontrar con los medios de prensa y el instrumento que nos permitió ver la afección que tienen estas prácticas sobre las población económicamente activa en búsqueda de empleo, la posibilidad económica la pudimos reconocer a través del estudio realizado a la dirección que busca tomar la administración pública con los proyectos contemplados en los presupuestos públicos y pertinencia legal considerando que no contrapone ninguna legislación y sus características permitirían la defensa de los derechos humanos, la protección de datos personales y los derechos laborales de los trabajadores en búsqueda de empleo.

Por lo que las características hablan de su forma de funcionamiento comenzando por el control llevado a cabo primeramente desde la observación por el personal capacitado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de la mano del registro de candidatos, empleadores y expedientes laborales únicos en el Servicio Nacional del Empleo, para realizar vinculaciones laborales y proporcionar datos a las fuentes de empleo sobre los candidatos interesados y en caso de ser aceptados poder corroborar que se estén respetando las prestaciones laborales de ley o por el contrario al ser rechazados poder analizar el razonamiento de la empresa para dirigir al candidato a través de los apoyos de capacitación que ofrece la institución para mejorar sus debilidades.

La segunda característica estaría dirigida a la actualización del SIISNE la plataforma actualmente utilizada por el Servicio Nacional del Empleo lo que disminuiría los costos para la modernización al aprovechar los mecanismos preexistentes; para que la plataforma sirva como un padrón de información laboral de los trabajadores y pueda guardar expedientes en bases de datos, con información verificada, teniendo automatización para generar un expediente transferible a las empresas cuando se envíen candidatos y una vinculación para la calendarización de entrevistas y la carga información inmediata, sobre la contratación y rechazo de los candidatos con su debida motivación.

En cuanto a la tercera particularidad, podemos encontrar la necesidad de realizar el seguimiento por parte de la institución, considerando la situación vigente del trabajador en búsqueda de empleo, que puede haber sido rechazado por lo que este seguimiento permitiría redireccionar a la persona a la capacitación que requiere para la mejora de la habilidad que la empresa encontró insuficiente o al haberle colocado salvaguardar que se le proporcionen las prestaciones que la ley exige, lo que generaría información estadística verídica y confiable, en cuanto a la situación actual en materia de empleo en el país, lo que también generaría mayor confianza en los sistemas del estado.

Como cuarta puntualización se busca tener una regulación en cuanto al sistema y bases de datos desde el filtrado de información, cuando se vean envueltos datos privados o que pudiesen ser introducidos de mala fe, para aplicación de coerción ante la defensa de sus derechos o por problemas de carácter personal en sus antiguas fuentes de empleo, cerciorándose el sistema y los integrantes del capital humano de la institución que se delimiten los datos a los que realmente son necesarios para llevar a cabo un sano proceso de selección de personal (conocimientos y aptitudes, valores y actitud, curriculum vitae único, carta de presentación, carta de recomendación, experiencia).

Además, se requerirá de una complementariedad proporcionada por parte del Estado e iniciativa privada, vinculando información a través de la plataforma teniendo una interfaz para la empresa o empleador y la plataforma desde la institución, ante tal situación hablaríamos de requerir servidores con la capacidad de la acumulación de información por lo que sería recomendable generar una convocatoria para obtener una colaboración público – privada con empresas del ramo informático y al tener todo el panorama poder suspender definitivamente a las empresas y plataformas digitales que se han dedicado al uso lucrativo de la información de los trabajadores como as que ya hemos estudiado con anterioridad.

Referencias

Bibliografía

1. Ávalos Alvarado, Francisco, Las fuentes de acceso público a datos personales, Revista chilena de derecho y tecnología, Chile, 2014.
2. Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, 2009.
3. Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, Diccionario jurídico elemental. Buenos Aires, Argentina, Heliasta, México, 2015.
4. Cabrera Dircio, Julio, Derechos humanos y mediación, La reforma constitucional en materia de derechos humanos y su impacto en la sociedad, Editorial Fontamara, México, 2014.
5. Carpizo, Jorge, La Constitución mexicana y el derecho internacional de los derechos humanos, Práctica internacional mexicana, Anuario mexicano de derecho internacional, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2012.
6. Cortiñas Peláez, León, "La investigación científica constitucional de un alma gemela de Pablo Lucas Verdú (El derecho del más fuerte en la entraña del orden neoliberal)", Estudios de teoría del Estado y derecho constitucional en honor de Pablo Lucas Verdú, Universidad Complutense de Madrid, España, 2001.
7. Davalos, José, Tópicos Laborales, México, Porrúa, 2006.
8. David Glejberman, Centro Internacional de Formación, RECAP, Reforzar las capacidades para la elaboración y análisis de los indicadores del trabajo decente, 2012.
9. De Palma, Ana Gabriela, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional de La Patagonia San Juan Bosco, Argentina, 2019.
10. Díaz Gonzales, Méndez Carlos Alberto, Pobreza, desigualdad y democracia, capítulo 2 desigualdades y pobreza, Ficticia, S. de R.L. de C.V. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016.
11. Dirección General del Centro de Documentación, Procedimiento legislativo, Procedimiento legislativo, México, 2010.

12. Electoral, Consejo General del Instituto Nacional, Lineamientos para la incorporación, actualización, exclusión y reincorporación de los registros de las ciudadanas y los ciudadanos en el Padrón Electoral y la Lista Nominal de Electores, Instituto Nacional Electoral, México, 2017.
13. Fernández Ruiz, Jorge, Derecho Administrativo, México, Porrúa, 2011.
14. Ferrer Mac-Gregor Eduardo, Instituciones sociales en el constitucionalismo social, La justicia y el constitucionalismo social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2011.
15. Fideli, Roberto, La comparazione, Milán, Agnelli, 1998,
16. Flores B., Imer, Equidad social, A manera de prólogo: derechos, principios e instituciones sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2011.
17. Forero-Rodríguez, Rafael, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.
18. Genteuil Stéphanie, El sector privado y La eficiencia del desarrollo, Development Cooperation Netowrk, México, 2011.
19. Guerrero Orozco, Omar, Léxico de la vida social, Administración pública, Editores e impresores profesionales, EDIMPRO, S.A. de C.V., Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016.
20. Guillen, Diana, La unificación italiana y el estado de compromiso. Il Risorgimento. Conceptos y criticas Gramscianas, Debatiendo Gramsci, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016.
21. Hernández González, Ana Belem, Zavala Gamboa Oscar, Datos personales en las relaciones laborales del sector privado, Instituto de Ciencias Jurídicas de la UNAM, México, 2018.
22. Hernández Sampieri, Roberto, Metodología de la investigación, Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V., México, 2014.
23. Instituto de Empleo, Declaración Institucional que suscriben los Servicios Públicos de Empleo con motivo de la entrada en funcionamiento de su nuevo Sistema de Información, Servicio Público de Empleo, España, 2005.

24. Instituto de empleo, Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2005.
25. Instituto de Empleo, Sistema de Información Servicios Públicos de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2005.
26. Machicado, Jorge, Historia del derecho del trabajo, Universidad San Francisco Xavier, Bolivia, 2010.
27. Martínez Báez, Antonio, Morelos y la Constitución de Apatzingán, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2014.
28. Maxwell, J. Qualitative research design. An interactive Approach. London. Sage publications, United States, 1996.
29. Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Revista latinoamericana de derecho social, Análisis de la responsabilidad empresarial en México de frente a los trabajadores, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 2013.
30. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Certificación de competencias profesionales, Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo, Brasil, 2019.
31. Oficina internacional del trabajo, Protección de datos personales de los trabajadores, Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2020.
32. Oliver, Lucio, Debatiendo Gramsci, La sociedad como teoría, historia y poder, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016.
33. Oliver, Lucio, La lectura autónoma de Gramsci. Sus aportes a la teoría histórico critica en el siglo XXI, Debatiendo Gramsci, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, pp 13-24.
34. Rayón López, Ignacio, Elementos Constitucionales, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2017.

35. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española, Real Academia Española, Madrid, España, 2019
36. Sánchez Vázquez, Rafael, La trascendencia del constitucionalismo social en América Latina, Cuestiones constitucionales, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2012.
37. Savoia, Francesca, Estado Integral, lucha por la hegemonía y relaciones de fuerzas. Desde la historicidad a partir de Gramsci, Debatiendo Gramsci, Universidad Nacional Autónoma de México, 2016, pp 55-64.
38. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procedimientos de Operación del Servicio de Vinculación Laboral 2018, Servicio Nacional del Empleo, México, 2020.
39. Secretaría Externa de Acción Sindical, Coordinación de área, Listas Negras de Trabajadores una Realidad Reconocida por el Tribunal Supremo, Gabinete Técnico Confederal, España, 2015.
40. Secretaría General. Glosario de términos relativos a la protección de datos de carácter personal, Universidad de Granada, Granada, España, 2019.
41. Servicio Nacional del Empleo, Programa de Apoyo al Empleo, Procedimientos de Operación del Servicio de Vinculación Laboral, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 2018.
42. Servicio Público de Empleo Estatal, Servicio Público de Empleo Estatal ¡Conócenos!, Ministerio de Trabajo y Economía Social, España, 2020.
43. Servicio Público de Empleo, Declaración Institucional que suscriben los Servicios Públicos de Empleo con motivo de la entrada en funcionamiento de su nuevo Sistema de Información (SISPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social, España, 2020.
44. Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, El SISPE mantiene la diversidad territorial y autonomía de gestión preservando la unidad del mercado laboral, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2020.

45. Soberanes Fernández, José Luis, Una historia Constitucional de México tomo I, Instituto de investigaciones jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2019.
46. Sobrino González, Gemma M^a, El modelo de colocación español. Evolución y adaptación legislativa, Ekonomiaz N.º 93, España, 2018.
47. Teitelbaum, Vanesa, Gutiérrez, Florencia, Sociedades de artesanos y poder público. Ciudad de México, segunda mitad del siglo XIX, Estudios de historia moderna y contemporáneo, Universidad Nacional Autónoma de México, 2008.
48. Tenorio Cueto, Guillermo A., El derecho a la información entre el espacio público y la libertad de expresión, Información pública VS información reservada, Porrúa, México, 2009.
49. Tenorio Cueto, Guillermo A., El derecho a la información entre el espacio público y la libertad de expresión, Vida privada, información confidencial y protección de datos personales, Porrúa, México, 2009.
50. Treviño García, Ricardo, Los contratos civiles y sus generalidades, McGraw-Hill, México, 2008.
51. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, Centro de capacitación judicial electoral, México, 2014.
52. Uribe Salas, Álvaro, Código de Napoleón Bicentenario Estudios jurídicos, Análisis y comentarios de “código Napoleón” 1084, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2005.
53. Valenzuela Guzmán, Maribel Alejandrina, La revolución francesa, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2008.

Hemerografía

1. Bernal Blay, Miguel Ángel, La colaboración público-privada institucional, Revista Aragonesa de Administración Pública, España, 2010.
2. Freitez Diez, Marina, Algunas medidas para la equidad de género en el sector privado: un cuestionamiento sobre su efectividad, Nexos, México, 2017.

3. Gómez Lovera, Marco Antonio, ¿Qué es el desempleo y cómo se mide en México?, Excelsior, México, 2014.
4. Gómez Rodríguez, Juan Manuel, El acoso laboral en la Universidad. Una perspectiva comparada entre España, México y Colombia, Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, Volumen 3, núm. 3, julio-septiembre de 2015, México, 2015.
5. Gómez Rodríguez, Juan Manuel, Los jóvenes y la globalización. Un enfoque desde el financiamiento a la seguridad social, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, 2013.
6. Mendoza Enríquez, Olivia Andrea, Marco jurídico de la protección de datos personales en las empresas de servicios establecidas en México: desafíos y cumplimiento, Rev. IUS, México, 2018, vol.12, n.41.
7. Monereo Pérez, José Luis, Las nuevas políticas de protección por desempleo y su reflejo en el sistema jurídico, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, Universidad de Granada, España, 2003.
8. Ridao I., Martín Joan, La colaboración entre el sector público y el sector privado en proyectos complejos de infraestructuras y servicios públicos, Una revisión crítica del marco legal en España, Revista Española de Ciencia Política, España, 2014.
9. Santos Azuela, Héctor, Genealogía del movimiento obrero y el Derecho Laboral en México, Revista De La Facultad De Derecho De México Tomo LXXI, Núm.279, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México, 2021.
10. Teutli Otero, Guillermo, El artículo 133, Revista de la Facultad de Derecho de México, Vol 67, N°267, México, 2017.
11. Villasmil Prieto, Humberto, Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016.

Legislaciones

1. Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos del Programa para el Bienestar de las Personas en Emergencia Social o Natural de la Secretaría de Bienestar para el ejercicio fiscal 2019, Secretaría de Bienestar, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.
2. Alcalde Luján, Luisa María, Acuerdo para Establecer las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión del Programa de Apoyo al Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de gobernación, Diario Oficial de la Federación, México, 2021.
3. Alcalde Luján, María Luisa, Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.
4. Código Civil Federal, Congreso de la Unión, Diario oficial de la federación, México, 2019.
5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.
6. Declaración Universal de Derechos Humanos, Asamblea General de Derechos Humanos, París, Francia, 2019.
7. Jefatura de Estado, Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, España, 2018.
8. Ley de Asociaciones Público Privadas, H. Congreso de la Unión, México, 2018.
9. Ley de Planeación, Diario Oficial de la Federación, México, 2012.
10. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, Diario Oficial de la Federación, México, 2020.
11. Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, Congreso de la Unión, Diario oficial de la federación, México, 2019.
12. Ley Federal del Trabajo, Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

13. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación, México, 2020.
14. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU: Asamblea General, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, New York, United States, 2019.
15. Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, Secretaría de gobernación, diario oficial de la federación, México, 2019.
16. Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación, México, 2019.

Tesis, jurisprudencias y sentencias

1. Casación e Infracción Procesal, 609/2015, Tribunal Supremo, España, 2015.
2. Época: Décima época, Registro: 2012525, Instancia: segunda sala, Tipo de tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del semanario Judicial de la Federación, Libro 34, 2016, Tomo I, Materia: Constitucional, Tesis 2ª. LXXXV/2016 (10ª.), México, P. 839.
3. Época: Novena época, Registro: 169574, Instancia: Pleno, Tipo de tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del semanario Judicial de la Federación, Tomo XXVII, México, 2018, Materia: Constitucional, Tesis: P./J., P. 743.

Fuentes electrónicas

1. Archivo histórico 2010, Aniversario del Decreto de la Abolición de la Esclavitud, emitido por Don Miguel Hidalgo y Costilla, México, 2010, <http://www.archivohistorico2010.sedena.gob.mx/abolicion-de-la-esclavitud>, fecha de consulta: 20 de julio de 2020.
2. Banco Mundial, Los empleos son la piedra angular del desarrollo, sostiene el Informe sobre el desarrollo mundial 2013, <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2012/10/01/jobs-cornerstone-development-says-world-development-report#:~:text=Los%20autores%20del%20informe%20destacan,de%20parti>

- cipaci%C3%B3n%20en%20su%20sociedad fecha de consulta: 22 de diciembre de 2020.
3. Banco Mundial, México: panorama general, Banco mundial en México, México, 2020, <https://www.bancomundial.org/es/country/mexico/overview#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20se%20contra%C3%93%20un,el%20empleo%20y%20los%20hogares> fecha de consulta: 6 de diciembre de 2020.
 4. Biblioteca de Publicaciones Oficiales del Gobierno de la República, Derecho humano de acceso a la información, Gobierno de México, México, 2021, <https://www.gob.mx/publicaciones/es/articulos/derecho-humano-de-acceso-a-la-informacion?idiom=es#:~:text=Este%20derecho%20comprende%20el%20libre,buscar%20y%20recibir%20cualquier%20informaci%C3%B3n.&text=Conocer%20y%20acceder%20a%20la,y%20proteger%20todas%20las%20autoridades>. fecha de consulta: 13 de enero de 2021.
 5. Brandan Tobías, Estudios y estadísticas del mercado laboral en España (2021), Zety, España, 2021, <https://zety.es/blog/el-mercado-laboral-en-espana-analisis> fecha de consulta: 17 de enero de 2021.
 6. Cámara de comercio Hispano – finlandesa, sobre España, <http://www.camarafinlandesa.com/index.php/informacion/sobre-espana> fecha de consulta: 21 de diciembre 2020
 7. Colaborador de DocuSign, Protección de datos personales en México: conoce el marco legal, DocuSign Inc., México, 2020, <https://www.docusign.mx/blog/proteccion-de-datos> fecha de consulta: 26 de diciembre de 2020.
 8. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre, Naciones Unidas, Ginebra, Suiza, 2005, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang=en, fecha de consulta: 20 de marzo de 2019.

9. David, Rogers, Enciclopedia jurídica, 2020, <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/empleador/empleador.htm>, fecha de consulta, 30 de julio de 2019.
10. Del Palacio, Guillermo, Arranca el alud de ERE en 2021: más de 35.000 despidos ya están en marcha, El Mundo, España, 2021, <https://www.elmundo.es/economia/2021/04/29/608af15efc6c83325f8b45eb.html> fecha de consulta: 4 de mayo de 2021.
11. Food and Agriculture Organization, Food and Agriculture Organization, <http://www.fao.org/indigenous-peoples/our-pillars/fpic/es/> fecha de consulta: 22 de julio de 2019.
12. Fuentes Nieva, Ricardo, México justo: políticas públicas contra la desigualdad, OXFAM México, 2020, <https://www.oxfammexico.org/historias/m%C3%A9xico-justo-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-contr-la-desigualdad-0#:~:text=M%C3%A9xico%20est%C3%A1%20dentro%20del%2025,s%C3%B3lo%20a%20las%20%C3%A9lites%20econ%C3%B3micas>. fecha de consulta: 13 de diciembre de 2020
13. García, Ana Karen, El Economista, México, 03 de marzo de 2019, <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Como-calcula-el-inegi-el-desempleo-en-Mexico-20180831-0032.html>, fecha de consulta: 28 de marzo de 2019.
14. Gobierno de México, Presidente de la Republica, Directorio, México, 2020, <https://www.gob.mx/presidencia/estructuras/andres-manuel-lopez-obrador> fecha de consulta: 10 de noviembre de 2020.
15. Gómez, Mario, Panorama de la protección de datos personales en México, El Economista, México, 2021, <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/Panorama-de-la-proteccion-de-datos-personales-en-Mexico-20180905-0112.html> fecha de consulta: 21 de mayo de 2021.
16. Grosso, Beatriz Marina, y María Alejandra Svetaz, Técnica Legislativa: Marco Teórico, Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2019

- <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a13086.pdf>, fecha de consulta: 2019 de Julio de 02.
17. Grupo ático 34, Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) 2018, <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/nueva-ley-proteccion-datos-2018/> fecha de consulta: 23 de septiembre de 2020.
 18. INEGI, 22 de febrero de 2019, INEGI, México, <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>, fecha de consulta: 23 de marzo de 2019.
 19. INEGI-GLOSARIO, México, <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU>, fecha de consulta: 25 de marzo de 2019.
 20. Instituto de Capacitación y Formación. «Instituto de Capacitación y Formación, El trabajo, Uruguay, http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo_1/EI%20_Trabajo.pdf, fecha de consulta: 01 de agosto de 2019.
 21. Instituto interamericano de derechos humanos, ¿Qué es el derecho a la información pública?, Costa Rica, 2020, <https://www.iidh.ed.cr/derecho-informacion/> fecha de consulta: 05 de junio de 2020.
 22. Kurczyn Villalobos, Patricia, ¿Y los datos personales de los trabajadores?, El economista, México, 2018, <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Y-los-datos-personales-de-los-trabajadores-20180503-0032.html> fecha de consulta: 15 de agosto de 2019.
 23. La voz de Michoacán, México, 2015, Obtenido de <http://www.lavozdemichoacan.com.mx/mexico-tiene-estabilidad-laboral-y-creacion-de-empleos/> fecha de consulta: 6 de diciembre de 2019.
 24. Laguens, José Luis, El empresario, México, 17 de noviembre de 2017, https://www.elpresario.com/noticias/internacional/2017/10/17/las_empresas_privadas_principal_fuente_empleo_mundo_56958_1093.html, fecha de consulta: 10 de diciembre de 2018.

25. López, José Francisco, Economipedia haciendo fácil la economía, sector privado, <https://economipedia.com/definiciones/sector-privado.html>, fecha de consulta: 06 de septiembre de 2020.
26. López, Manuel Ángel, Listas negras de trabajadores y protección de datos de carácter personal, INEAF Business School, España, 2020, <https://www.ineaf.es/tribuna/listas-negras-de-trabajadores-y-proteccion-de-datos-de-caracter-personal/> fecha de consulta: 23 de diciembre de 2020.
27. Milenio Digital, ¿Qué es el buró laboral y cómo puedes salir de él?, Milenio, México, 2019, <https://www.milenio.com/negocios/buro-laboral-que-es-y-como-salir-de-el> fecha de consulta: 26 de diciembre de 2019.
28. Ministerio de Economía y Finanzas. Ministerio de Economía y Finanzas, Perú, <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-17025>, fecha de consulta: 29 de junio de 2019.
29. Montagut, Eduardo, El reconocimiento del derecho al trabajo, nueva tribuna.es, España, 2017, <https://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/reconocimiento-derecho-trabajo/20170111112902135548.html>, fecha de consulta: 3 de junio de 2020.
30. Museo legislativo, 30 de abril. Redacción de los “Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón”, México, 2020, <http://museolegislativo.diputados.gob.mx/?p=7206>, ultimo acceso: 20 de junio de 2020.
31. N. Pamplona, Situación laboral y mercado de trabajo 2020, Lacor formación Ordesactiva, <https://www.lacorformacion.com/situacion-laboral-y-mercado-de-trabajo-2020> fecha de consulta: 23 de septiembre 2020.
32. Naciones Unidas. Base de datos terminológica multilingüística de las Naciones Unidas, 28 de 09 de 2001, <https://unterm.un.org/UNTERM/Display/record/UNOV/NA?OriginalId=1449424>, fecha de consulta: 20 de junio de 2019.
33. OCCMundial, Buró laboral: ¿cómo saber si estoy boletinado y qué hacer?, OCCMundial, México, 2019, <https://www.occ.com.mx/blog/buro-laboral-legal-me-boletinen/> fecha de consulta: 28 de diciembre de 2019.

34. ONUSIDA, OIT,
<https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>, ultimo acceso:
08 julio de 2020.
35. Organisation for Economic Co-operation and Development, España ¿Como es la vida?, España, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/spain-es/#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20va%20la%20vida%3F&text=Espa%C3%B1a%20se%20sit%C3%BAa%20por%20arriba,empleo%20y%20remuneraci%C3%B3n%2C%20y%20satisfacci%C3%B3n>. fecha de consulta: 27 de diciembre de 2020.
36. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, OIT publica un análisis del impacto de la COVID-19 en México, México, 2021,
https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_757501/lang--es/index.htm fecha de consulta: 9 de enero de 2021.
37. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Protección de los datos personales de los trabajadores, Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente, Ginebra, Suiza, 2020, https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112625/lang--es/index.htm fecha de consulta: 23 de noviembre de 2020.
38. Organización internacional del trabajo, 04 de marzo de 2019, Banco mundial. Obtenido de Grupo banco mundial:
<https://datos.bancomundial.org/indicador/sl.uem.totl.zs?end=2018&start=2018&view=map&year=2018>, fecha de consulta: 29 de marzo de 2019.
39. Organización Internacional del Trabajo, Historia de la OIT, Ginebra, Suiza, <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>, ultimo acceso: 07 de junio de 2020.
40. Organización internacional del trabajo, La Conferencia Internacional del Trabajo: el motor de la OIT, Ginebra, Suiza, 2011, http://www.oit.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_155827/lang--es/index.htm, fecha de consulta: 09 junio de 2020.

41. Organización Internacional del Trabajo, La OIT durante el periodo entre guerras 1919, Ginebra, Suiza, 2019, <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>, fecha de consulta: 07 julio de 2020.
42. Protección de datos, Protección de datos, 20 de marzo de 2018. <https://www.protecciondatos.org/fuentes-accesibles-al-publico/>, fecha de consulta: 24 de julio de 2019.
43. Redondo Pradillos, Vanessa, El derecho a la protección de datos personales frente al control laboral, Cuadernos de seguridad, 2019, <https://cuadernosdeseguridad.com/2019/09/el-derecho-a-la-proteccion-de-datos-personales-frente-al-control-laboral/> fecha de consulta: 10 de diciembre de 2019.
44. Ruiz, J. M., El heraldo de chihuahua, Chihuahua, México, 2015, <http://www.oem.com.mx/elheraldodechihuahua/notas/n2687682.htm>, fecha de consulta: 8 de septiembre de 2018.
45. Santos, Alejandro, El 53% de los españoles está satisfecho con su nueva situación laboral tras el coronavirus, El mundo, Mercado laboral, España, 2020, <https://www.elmundo.es/economia/2020/06/30/5efa1a18fdddff227c8b45af.html> fecha de consulta: 25 de agosto de 2020.
46. Secretaría de bienestar, Tandas para el bienestar, presidente de México, México, 2021, <https://presidente.gob.mx/tandas-para-el-bienestar/> fecha de consulta: 6 de enero de 2021
47. Secretaría de comunicaciones y transportes, La Constitución de 1917, primera en establecer a nivel mundial garantías sociales, México, 2017, <https://www.gob.mx/sct/prensa/la-constitucion-de-1917-primera-en-establecer-a-nivel-mundial-garantias-sociales#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%201917%20fue,de%20Jurisprudencia%2C%20A.C.%2C%20Dr> fecha de consulta: 08 de junio de 2020.

48. Secretaría de gobernación, ¿Qué sabes sobre #DDHH y la Reforma Constitucional de 2011? 11 puntos clave para entender y ejercer tus derechos, México, 2016, <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-sabes-sobre-ddhh-y-la-reforma-constitucional-de-2011-11-puntos-clave-para-entender-y-ejercer-tus-derechos#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202011%20se,102%20apartado%20B%20y%20105.&text=M%C3%A9xico%20ha%20firmado%20y%20ratificado%20m%C3%BAltiples%20tratados%20internacionales%20que%20reconocen%20derechos%20humanos>. fecha de consulta: 26 de noviembre de 2020.
49. Secretaría de Relaciones Exteriores, Datos Básicos de México, Relaciones Exteriores, México, 2020, <https://embamex.sre.gob.mx/nigeria/index.php/es/mexico-informacion> fecha de consulta: 8 de diciembre de 2020.
50. Secretaría de trabajo y previsión social, Jóvenes construyendo el futuro, presidente de México, México, 13 de enero de 2021, <https://presidente.gob.mx/jovenes-construyendo-el-futuro/>
51. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México, México, 02 de octubre de 2019, <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031>, fecha de consulta: 2 de diciembre 2019.
52. Servicio Nacional del Empleo, México, 26 de febrero de 2019, GOB.MX, Obtenido de <https://www.empleo.gob.mx/SNE>, fecha de consulta: 28 de marzo de 2019.
53. Servicio Nacional del Empleo, Acciones de vinculación laboral, Gobierno de México, México, 2020, <https://www.empleo.gob.mx/sne/acciones-vinculacion-laboral> fecha de consulta: 6 de diciembre de 2020
54. Servicio Nacional del Empleo, Acciones de vinculación laboral, Gobierno de México, México, 2020, <https://www.empleo.gob.mx/sne/acciones-vinculacion-laboral> fecha de consulta: 13 de diciembre de 2020

55. Sociedad Colectiva, B. L., Buro Laboral México, Buro laboral México, Mexico, 2016, <https://www.burolaboralmexico.com>, fecha de consulta: 28 de septiembre de 2018.
56. Statista Research Department, COVID-19: situación laboral durante el confinamiento en España 2020, statista, <https://es.statista.com/estadisticas/1113992/covid-19-situacion-laboral-durante-el-confinamiento-en-espana/> fecha de consulta: 27 de agosto de 2020.
57. Yglesias, Espinoza, Políticas públicas en México: ¿qué son y cómo funcionan?, Centro de estudios Espinoza Yglesias, México, 2020, <https://ceey.org.mx/politicas-publicas-en-mexico-que-son-y-como-funcionan/#:~:text=Las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20deben%20buscar%20el%20m%C3%A1ximo%20beneficio%20posible%20para%20la%20sociedad.&text=Las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20son%20una,cambios%20en%20la%20direcci%C3%B3n%20apropiada.> fecha de consulta: 22 de diciembre de 2020
58. Zarazúa, Christian, Bajo amenazas, obliga Villas del Palmar a empleados a firmar su renuncia, península sur digital, México, 16 de noviembre 2020, <https://peninsulardigital.com/bcs-2/bajo-amenazas-obliga-villas-del-palmar-a-empleados-a-firmar-su-renuncia/291451> fecha de consulta: 27 de noviembre de 2020.

Anexos.

Anexo 1.

10.1 COLOCACIONES SEGÚN TIPO DE COLOCACIÓN POR CC.AA Y PROVINCIA. AMBOS SEXOS								
DICIEMBRE 2020								
TOTAL	COLOCACIONES DE DEMANDANTES						OTRAS COLOCACIONES	
	DEMANDAS ACTIVAS			EN BAJA INFERIOR A 180 DÍAS				
	TOTAL	CON OFERTA PREVIA	SIN OFERTA PREVIA	TOTAL	CON OFERTA PREVIA	SIN OFERTA PREVIA		
ALMERIA	19.860	3.619	349	3.270	8.652	288	8.564	7.389
CADIZ	38.626	7.910	429	7.481	20.735	372	20.363	10.161
CORDOBA	52.470	9.304	954	8.350	31.135	848	30.287	12.031
GRANADA	41.188	8.072	542	7.530	21.912	689	21.223	11.204
HUELVA	27.537	4.868	524	4.344	14.274	409	13.865	8.395
JAEN	100.930	13.336	291	13.045	56.856	179	56.677	30.738
MALAGA	41.949	8.423	841	7.582	22.673	941	21.732	10.853
SEVILLA	71.433	12.822	724	11.896	41.507	2.106	39.401	17.304
ANDALUCIA	394.193	68.154	4.654	63.500	217.944	5.832	212.112	108.095
HUESCA	3.841	624	35	589	1.784	77	1.707	1.433
TERUEL	2.265	312	30	282	1.107	40	1.067	846
ZARAGOZA	25.508	2.214	122	2.092	14.214	267	13.947	9.080
ARAGON	31.614	3.150	187	2.963	17.105	384	16.721	11.359
PRINCIPADO DE ASTURI	18.031	2.460	61	2.399	9.098	140	8.958	6.473
ILLES BALEARS	14.094	2.551	278	2.273	7.015	596	6.419	4.528
PALMAS LAS	20.458	4.048	357	3.691	11.320	506	10.814	5.090
STA. CRUZ DE TENERIF	16.518	4.069	669	3.400	8.543	464	8.079	3.906
CANARIAS	36.976	8.117	1.026	7.091	19.863	970	18.893	8.996
CANTABRIA	13.274	1.557	100	1.457	6.993	221	6.772	4.724
ALBACETE	10.130	1.438	183	1.255	4.260	99	4.161	4.432
CIUDAD REAL	14.461	2.045	60	1.985	6.406	35	6.371	6.010
CUENCA	4.698	551	53	498	2.100	34	2.066	2.047
GUADALAJARA	13.238	708	26	682	7.128	66	7.062	5.403
TOLEDO	17.492	1.998	51	1.947	8.987	50	8.937	6.507
CASTILLA-LA MANCHA	60.020	6.740	373	6.367	28.881	284	28.597	24.399
AVILA	2.730	509	61	448	1.476	373	1.103	745
BURGOS	8.118	1.087	85	1.002	4.299	112	4.187	2.732
LEON	6.267	1.276	198	1.078	2.986	114	2.872	2.005
PALENCIA	5.774	696	49	647	3.282	54	3.228	1.796
SALAMANCA	5.804	1.199	238	961	2.720	134	2.586	1.885
SEGOVIA	3.805	443	42	401	1.851	65	1.786	1.511
SORIA	1.797	286	21	265	931	36	895	580
VALLADOLID	13.203	1.769	101	1.668	6.968	102	6.866	4.468
ZAMORA	2.970	520	47	473	1.640	78	1.562	810
CASTILLA Y LEON	50.468	7.785	842	6.943	26.153	1.068	25.085	16.530
BARCELONA	133.064	40.701	744	39.957	26.742	63	26.679	65.621
GIRONA	14.800	4.956	85	4.871	3.379	40	3.339	6.465
LLEIDA	8.373	3.151	74	3.077	1.568	19	1.549	3.654
TARRAGONA	19.655	6.424	210	6.214	5.492	46	5.446	7.739
CATALUÑA	175.892	55.232	1.113	54.119	37.181	168	37.013	83.479
ALICANTE/ALACANT	37.863	5.518	593	4.925	19.783	728	19.055	12.562
CASTELLON/CASTELLO	14.981	1.944	301	1.643	7.579	378	7.201	5.458
VALENCIA	89.982	8.200	600	7.600	46.311	1.198	45.113	35.471
COM. VALENCIANA	142.826	15.662	1.494	14.168	73.673	2.304	71.369	53.491
BADAJOS	26.032	6.687	1.658	5.029	13.259	1.203	12.056	6.086
CACERES	9.344	3.022	1.233	1.789	4.595	1.022	3.573	1.727
EXTREMADURA	35.376	9.709	2.891	6.818	17.854	2.225	15.629	7.813
CORUÑA A	20.591	2.787	164	2.623	10.506	230	10.276	7.298
LUGO	5.717	798	87	711	2.959	255	2.704	1.960
QUIRENSE	4.620	650	85	565	2.540	144	2.396	1.430
PONTEVEDRA	25.055	2.702	61	2.641	12.863	180	12.683	9.490
GALICIA	55.983	6.937	397	6.540	28.868	809	28.059	20.178
COM. DE MADRID	148.359	17.773	988	16.785	64.755	1.330	63.425	65.831
REGION DE MURCIA	63.747	4.310	293	4.017	28.302	664	27.638	31.135
COM. FORAL DE NAVAR	25.221	2.276	43	2.233	12.744	90	12.654	10.201
ARABA/ALAVA	10.139	5.164	230	4.934	2.721	98	2.623	2.254
BIZKIA	31.162	17.294	987	16.307	6.787	115	6.672	7.081
GIPIUXOA	16.631	8.516	375	8.141	3.319	73	3.246	4.796
PAIS VASCO	57.932	30.974	1.592	29.382	12.827	286	12.541	14.131
LA RIOJA	8.106	949	72	877	3.776	106	3.670	3.381
CEUTA	1.887	183	13	170	1.435	854	581	269
MELILLA	1.309	182	10	172	589	12	577	538
EXTRANJERO	247	33		33	100		100	114
TOTAL GEOGRÁFICO C.	1.335.555	244.734	16.427	228.307	615.156	18.343	596.813	475.665

Servicio Público de Empleo Estatal

Servicio Público de Empleo Estatal

Anexo 2.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Entrevista.



Nombre: Elvira N.N.

Edad: 63

Ocupación: Coordinadora de ventas.

Escolaridad: Licenciatura.

1. ¿Usted ha sido boletinada?

Si.

2. ¿Cuál fue el motivo por el que la boletinaron?

En el año 2012 me encontraba laborando como coordinadora de venta directa en el área de Temixco, Morelos, teniendo uno de los mejores récords de ventas del estado, sin embargo, tuve una problemática con mi superior jerárquico, por que tuvimos un desacuerdo en el manejo de la actividad de la zona, por lo que mi jefa me amenazo con despedirme y tuvimos una confrontación personal, por lo que me dio una hoja y me pidió que le firmara un acuerdo de la discusión que habíamos tenido, por lo que firme la hoja y después me pidió mi renuncia voluntaria, a lo cual me negué, y salí de la oficina, sin embargo al día siguiente me negaron el acceso al material de trabajo para realizar mis actividades y mi jefa me informo que ya no laboraba con ellos y que el documento que había firmado incluía mi renuncia, por lo que me presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de Cuernavaca, donde interpuse un proceso en contra de la empresa por despido injustificado, motivo por el que me boletinaron.

3. ¿Cómo se entero que se encontraba boletinada?

Al quedarme sin empleo comencé a buscar una nueva oportunidad en diferentes marcas de ventas, con la posibilidad de conseguir un puesto similar al que ya desarrollaba, con lo que realice aproximadamente 13 entrevistas en marcas de maquillaje, perfumería, accesorios, joyería, entre otras, pero fue una marca de ropa por catalogo donde el encargado de recursos humanos me dijo "señora yo reconozco su trayectoria, pero me veo imposibilitado a contratarla por que se encuentra boletinada por tener un demanda contra la ultima empresa con la que laboro" y me sugirió que retirara la demanda para que me quitaran esa tacha.

4. ¿Cómo afecto a su calidad de vida el ser boletinada?

Desafortunadamente después de haber estado posicionada durante 10 años en la misma empresa, tuve que optar por puestos mas bajos y sin prestaciones, donde me pagaban por comisiones, lo que cambio la forma de vida de mi familia y he estado invirtiendo los últimos 9 años en un juicio que no parece terminar.

Anexo 3.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Encuesta



Género: Hombre Mujer **Años de experiencia:** 1 a 10 / 11 a 20 / 20 o más.

Ocupación: Selección de personal y recursos humanos.

Marca la casilla con una X de acuerdo a la importancia que le das a los siguientes requisitos en los procesos de selección de personal.

Requisito	Muy importante	Importante	Moderadamente importante	De poca importancia	Sin importancia
Importancia					
Conocimientos y aptitudes			X		
Valores y actitud		X			
Currículum			X		
Carta de presentación				X	
Carta de recomendación					
Referencias laborales			X		
Examen médico				X	
Experiencia			X		
Entrevista	X				
Evaluaciones		X			

Te agradecemos tu opinión y te recordamos que toda la información aquí proporcionada es únicamente con fines de investigación y estadística por lo que no se hará uso de ninguno de tus datos personales.

Cuernavaca, Morelos a 25 de mayo de 2021

DR VICTOR MANUEL CASTRILLON Y LUNA
JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

Distinguido Doctor:

Por este conducto me permito expresar mi voto razonado como Director del trabajo de Tesis de Maestría intitulado "HACIA UN PADRÓN INSTITUCIONAL PARA LA VINCULACIÓN LABORAL EN MEXICO" que presenta la Licenciada ELSA LETICIA SANDOVAL GUEVARA, becaria del programa de Maestría en Derecho de nuestra unidad académica, reconocido como Programa Nacional de Calidad (PNPC) por CONACYT

De acuerdo con mi criterio, la tesis presentada satisface los requisitos de originalidad y metodología por las siguientes consideraciones.

En cuanto a la originalidad del trabajo de investigación, debe afirmarse que el mismo no se ha limitado a la descripción del tema, sino que en él se utiliza de forma sistémica la metodología para indagar sobre la vinculación laboral en México, el estudio se realiza en 4 capítulos:

El Trabajo utiliza los métodos deductivo, analítico, sistemático y comparado.

En el primer capítulo se abordan los conceptos fundamentales relacionados con el derecho del trabajo y de los sistemas de información de trabajadores enfocados a su vinculación con su selección para el empleo.

Para el segundo capítulo se hace un análisis del uso de los servicios digitales para la vinculación laboral, en particular se examina el padrón único de desempleados como parte de las actividades del Servicio Nacional de Empleo y se explora como el Estado mexicano se organiza para garantizar el acceso de las personas a un empleo mediante las colaboraciones público- privadas y la estructura de la administración publica para el logro de esta garantía.

En el tercer capítulo se hace un estudio de comparado en el que se exploran los modelos de España y México. En el caso de nuestro país se hace un estudio de varias categorías entre las que destacan los procesos de colocación y vinculación laboral, los sistemas de información y protección de datos de los trabajadores para el empleo, así como los retos en este ámbito para ambos países.

Finalmente, para el cuarto capítulo se hace un estudio desde el enfoque de los derechos humanos de la vinculación laboral en México y su fundamento. Para ello se analiza el marco legal internacional y su influencia en nuestro país para la protección de la garantía de acceso al empleo y la vinculación laboral, lo que permite establecer la necesidad de la propuesta: la creación de un padrón institucional para la vinculación laboral en México, que tenga como finalidad evitar actos de discriminación y vulneración en perjuicio de los trabajadores.

Considero igualmente que esta investigación es acorde con los Lineamientos Editoriales recomendados por este Posgrado, pues se utilizaron técnicas de investigación jurídica apropiadas a una investigación de grado de Maestría en Derecho en el programa PNPC de CONACYT de nuestra unidad académica, y reúne las condiciones y características necesarias para ser presentado ante el Tribunal de Tesis correspondiente.

Por lo expuesto, me es muy grato otorgar mi voto aprobatorio al trabajo de investigación de la Licenciada Elsa Leticia Sandoval Guevara, en mi carácter de Director de Tesis, para efecto de que continúe con los trámites para alcanzar su titulación como Maestra en Derecho por nuestra Facultad.

Le reitero mi consideración más distinguida, reciba mis cordiales saludos

DR. JUAN MANUEL GOMEZ RODRIGUEZ

PITC FDCS UAEM SNI 1 CONACYT



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

JUAN MANUEL GOMEZ RODRIGUEZ | Fecha:2021-05-25 11:41:40 | Firmante

Ut7O40coScssy+lyWi5DLXnlxT4D+F5r/uN5qnoQ4Dc5+4dt1W1hZuuUhmEnUjXF/ktWmTXwLILmoZQFEkjR9C2ix+682YA9XPnZXMGgvm3zQQtldFWvP7PPdJDhgWV20drO3t8IKRb00TxO187UVHWF0gUei2qNlogSRL/bQYfgkyUIPscBqZlu9tEWXcuoOf9W5uJ5Ld1mi7sWfle7R/jiUAr4RmW8p0KVK2yczOM6d7101OTGGWmC2c3xnpVWErXTjG7GWMwLOv44bXLOoGTNS9PCgQlzsHnlZgdBVyqUoD8sgSjrl96SEB0VlhKjpcNh725uNzHGtl/zGlqew==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



2qTliV

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/eWLWYyN64ecH7FXIWKC2FB4G2hpjk4DP>



Ciudad de México, a 14 de junio de 2021

DR. VÍCTOR MANUEL CASTRILLON Y LUNA
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADOS
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

Con relación al trabajo de tesis desarrollado por la licenciada **ELSA LETICIA SANDOVAL GUEVARA**, titulado “**HACIA UN PADRÓN INSTITUCIONAL PARA LA VINCULACIÓN LABORAL EN MÉXICO**”, que presenta para obtener el grado de Maestra en Derecho, por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos; me permito manifestarle lo siguiente:

En virtud de que el trabajo de investigación contiene 1) un planteamiento del problema claro y definido; 2) una tesis que responde al problema planteado; 3) un marco teórico pertinente; y 4) una estructura capitular coherente que responde a dicha tesis finalizada. Asimismo, con un consecuente desarrollo metodológico reflejado en la lógica de los argumentos jurídicos, en mi carácter de revisor de tesis externo **OTORGO MI VOTO APROBATORIO**, para que el trabajo sea sustentado como tesis en el correspondiente **examen de grado**.

A T E N T A M E N T E



DR. CHRISTIAN BENÍTEZ NÚÑEZ

Profesor Evaluador Externo
Universidad La Salle, México
SNI - CONACYT



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

CHRISTIAN BENITEZ NUÑEZ | Fecha:2021-06-14 22:29:29 | Firmante

UPPo56xMaxO42UOykXjM6l4hafLkNZvm5YPYfIRJ4/ChwWqAfRkq/fkLaZNyCTrNv0sj/Y6r2C4qk593Jo0Be8hmHbAQOHBBSWdjghBI3N6lGiztmfZGTU7TyD9rP0T2sty0rZxgd
kWsmw6N0domlWAt8+YSSzs2yBmpn8hmVKPdHOL/1Wg348+9KdWpRJMhxsL/vQ3lnu4Dvc1xl3lfmcEvHXUf3K80Wg1G7P9SuKlIRtAYqbZIT/6fE2zv7MHECmB4RZ0z02djfi7P
AI/GIQ0mnEhTlzfnnPWu8lN4EqSA99DcYgeNjWWTlc/tYyVRq4mrP0eG3J9lXo9t0/Kqw==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



5T3iYk

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/AYLSC2TuAYuhN9iq8k13NeGsdPIlgaUQ>





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

DR. LADISLAO ADRIÁN REYES BARRAGÁN
Profesor investigador de tiempo completo en el Área de Derecho Penal
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Cel: (55) 134 34 745
Correo: ladislao.reyes@uaem.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. VÍCTOR CASTRILLÓN Y LUNA
Director de la División de Estudios Superiores
Programa de Posgrado en Derecho

En relación con su atenta comunicación, me es grato hacerle llegar mi DICTAMEN APROBATORIO a la tesis "HACIA UN PADRÓN INSTITUCIONAL PARA LA VINCULACIÓN LABORAL EN MÉXICO", presentada por la Licenciada ELSA LETICIA SANDOVAL GUEVARA, para optar por el grado de Maestría en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Mi dictamen se fundamenta en las siguientes consideraciones:

1. En términos de pertinencia temática.

El trabajo expone argumentos jurídicos y materiales sobre la propuesta de integrar un padrón de vinculación laboral. Para ello, esto lo desarrolla en varios apartados. En el primer capítulo se abordan las concepciones fundamentales coherentes con el derecho del trabajo y de los sistemas de información de trabajadores orientados a su vinculación con su selección para el empleo. Para el segundo capítulo se realiza un estudio del uso de los servicios digitales para la vinculación laboral, en particular se examina el padrón único de desempleados como parte de las acciones del Servicio Nacional de Empleo y se explora como el Estado mexicano se instituye para garantizar el acceso de las personas a un empleo mediante las colaboraciones público- privadas y la estructura de la administración pública para el logro de esta garantía. En el tercer capítulo se hace un estudio de comparado en el que se indagan los modelos de España y México. En el caso mexicano se hace un análisis de diversas categorías entre las que se acentúan los procesos de colocación y vinculación laboral, los sistemas de



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

información y protección de datos de los trabajadores para el empleo, así como los desafíos en este ámbito para ambos países. Finalmente, para el cuarto capítulo se hace un estudio a partir de la orientación de los derechos humanos de la vinculación laboral en México y su fundamento. Para ello se considera el marco legal internacional y su influencia en nuestro país para la protección de la garantía de acceso al empleo y la vinculación laboral, lo que admite establecer la necesidad de la propuesta: la creación de un padrón institucional para la vinculación laboral en México, que proponga como finalidad evitar actos de discriminación y vulneración en menoscabo de los trabajadores.

ATENTAMENTE

"Por una Humanidad culta"

Cuernavaca, Estado de Morelos, 5 de junio de 2021.

Dr. Ladislao Adrián Reyes Barragán



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

LADISLAO ADRIAN REYES BARRAGAN | Fecha:2021-06-05 13:28:23 | Firmante

LmvuBvR5A6FDv68zCYicYYumkkjr34q5XzNWxQbyNrDRsabsxZ5kCtzSGaXD7d2Wq+cfkK3wF2Y9m+kXwYg7GNcXfSsNOL7eOIGGZ/7V6ixDwFWP4D316N9UGbaSHlpYhtvcqd
EhE2/2AhawJ5hWV8Mq2eSg/TUNv3OwVt9UGMG8OclLbVLxkquRanqdcmyba7iWxDedB/DWG1iwwbFi4Hi3E5QLu/kPuvV4H5diZgULxULVkbXRzGs6eQdKfPqoDg4FLynrLYrU
bDjDLCswrLRLjMiwXlMrwtVrfm8ldMC0AYRBRYZB98qsh0EmuxmKuPVLTYrC2Mk3BAG8spDVclg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



hVde70

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/YyfPtsunbWocxhQ00GczOPZrD7q0Vf0Q>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



Cuernavaca, Mor., junio 11 del 2021

C. DR. VICTOR MANUEL CASTRILLON Y LUNA
COORDINADOR DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE
LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.
P R E S E N T E.

Muy Distinguido Coordinador:

La LIC. ELSA LETICIA SANDOVAL GUEVARA, alumna del programa de Maestría en derecho, acreditada ante el PNPC (CONACYT), ha presentado al suscrito como revisor, un trabajo de investigación que lleva por título "HACIA UN PADRON INSTITUCIONAL PARA LA VINCULACIÓN LABORAL EN MÉXICO", con el cual pretende optar por el grado de Maestra en Derecho.

La Lic. Sandoval Guevara, concluyo el trabajo en cuestión y que, desde mi muy particular punto de vista, reúne los requisitos reglamentarios y estatutarios, establecidos por la Legislación Universitaria de nuestra alma mater, y por este conducto le otorgo mi voto aprobatorio.

El trabajo presentado por la LIC. ELSA LETICIA SANDOVAL GUEVARA, desde mi personal punto de vista, merece este voto, así como la autorización para que si usted no tiene inconveniente se le pueda conceder el derecho de presentar el exámen de grado de Maestro en Derecho.

Aprovecho la oportunidad para enviarle un afectuoso saludo y despedirme como siempre a sus respetables órdenes.

A T E N T A M E N T E.

DR. JULIO CABRERA DIRCIO
PROF. INVEST. T. C. DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
C. S. DE LA U.A.E.M.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

JULIO CABRERA DIRCIO | Fecha:2021-06-13 15:25:33 | Firmante

C9FF8bESneVpXrjTBtE3Sj4Bi1fjsl4VA7l+9fPqvvpC+doi34f4i55cwbHxsezmdRFsDeFcRQo4NKimkGiZ8c9x/IP8vjMsbCuXv5Cy6j+/6Ytk7/afn0updRAUILZr4Bjhd31bp2Ly3hze+D/2lZZgTSfBs6bk/Lg2/nYJi/7dVstSiSe/TriJPJWjqY4f2q2lXq6qQBv1mYjDnM2t8x362d0G44sP2zblBoFt+1j0B3s35pvEnJG6NeFKMsdgniw72n19yovqW5KPyq50pUwLHVn8tcE3Sa9j+iz9x47RqiLnVy5gG8vyT7TUoNjei8DzNZUG/IXL VaQJbGRA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



IPGkyC

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/qQBghSgo6lb5kl9Dxn738EXIMWqx4Nst>



DR. VICTOR MANUEL CASTRILLÓN Y LUNA

JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
SOCIALES
P R E S E N T E

Apreciado Dr. Castrillón:

En relación con el trabajo de tesis desarrollado por la alumna de la maestría LICENCIADA **ELSA LETICIA SANDOVAL GUEVARA**, titulado **“HACIA UN PADRÓN INSTITUCIONAL PARA LA VINCULACIÓN LABORAL EN MÉXICO”**, que presenta para obtener el grado de Maestra en Derecho, por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y que se me encomendó como miembro de la Comisión Revisora; me permito manifestarle lo siguiente:

En virtud de que el trabajo contiene un Argumento problematizado; una Tesis que responde al problema argumentado; un Marco Teórico sustentado; una Estructura Capitular que responde a la tesis, con su consecuente desarrollo metodológico reflejado en la lógica de los argumentos jurídicos; **OTORGO MI VOTO APROBATORIO**, para que el trabajo sea sustentado como tesis en el correspondiente **Examen de Grado**.

Atentamente

DR. RUBEN TOLEDO ORIHUELA.
Profesor de Tiempo Completo adscrito
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
UAEM



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

RUBEN TOLEDO ORIHUELA | Fecha:2021-06-17 12:43:27 | Firmante

He5pPiTQ6FkUY4k+HCzKkAftAFG7XZitYZcNwpcPnYQlhx9R7AVmYqAbksMmejkaJQk1skNGAZ0nqKKgBrU9Zw417aHdNli/dTu1HubQ0JQfhwwhyFebSNZ/BiwCVO1XrgbCJN4M
TKzpwagH5twuTFcPwHdg4oilK3hIP1Da0amG/3XJuBUzQ95yfjXS6L0NevveZaN6ggcL2eq6WnUvM5XO4EkLUWdE+1EIGewBsSogrM2xJpAVtn3fxp1hFM9sJb+H5xRKr09blM3
mwwjJ2bxEaKLR+LOazRjPCMOPZkHTPWNnMEbqL6aiC3wxuK/dO7TXFmiDix9YezkVxeB4g==



Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

Roub3f

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/EkBSFf5a5iQCH5C5QEyyCW6YwSam95Y7>

