

CONCEPTO 133248 DE 2015

(julio 24)

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá D.C.,

Asunto: Radicado ID 65226 - 2015

Lector Biométrico

Respetado (a) Señor (a):

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual se refiere a una consulta sobre Lector Biométrico", para cuyos fines, esta Oficina se permite, de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta ya que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales iii <sic> definir controversias.

Respecto a sus diversos cuestionamientos, hay que tener presente que en ningún aparte del Código Sustantivo del Trabajo, norma que regula las relaciones laborales individuales del sector privado, se establece el uso o la prohibición de sistemas biométrico de huella digital, con el fin de controlar el horario de trabajo de las personas que laboran al servicio de un empleador. Por ello al no existir prohibición expresa en la norma, se podría implementar su uso con la restricción normada en la Ley [1266](#) de 2008 "Por la cual se dictan las disposiciones Generales del Habeas Data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la Financiera, crediticia, comercial, de Servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones", la misma que en su Artículo [2](#) a la letra dice:

"Artículo [2](#). **Ámbito de aplicación.** La presente ley se aplica a todos los datos de infamación personal registrados en un banco de datos, sean estos administrados por entidades de naturaleza pública o privada. **Esta ley se aplicará sin perjuicio de normas especiales que disponen la confidencialidad o reserva de ciertos datos o información registrada en bancos de datos de naturaleza pública, para fines estadísticos, de investigación o sanción de delitos o para garantizar el orden público.** Se exceptúan de esta ley las bases de datos que tienen par finalidad producir la inteligencia de Estado por parte del Departamento Administrativo de Seguridad, DAS, y de la Fuerza Pública para garantizar la seguridad nacional interna y externa. Los registros públicos a cargo de las cámaras de comercio se registrarán exclusivamente por las normas y principios consagrados en las normas especiales que las regulan. Igualmente, quedan excluidos de la aplicación de la presente ley aquellos datos mantenidos en un ámbito exclusivamente personal a doméstico y aquellos que circulan, íntimamente, esto es que no se suministran a otras personas jurídicas o naturales. (Lo resaltado fuera de texto)."

Cabe resaltar que el uso que haga el empleador debe ceñirse estrictamente al manejo que del mismo se incluya en el reglamento Interno de trabajo, el mismo que por mandato del Código

Sustantivo del Trabajo, hace parte del contrato, cuando en el artículo [107](#) a La Letra dice:

**"ARTÍCULO 107. EFECTO JURIDICO.** El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrato, que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador."

Por ello, para que este sistema biométrico pueda implementarse como mecanismo para controlar el horario de Los trabajadores y, con base en él aplicar las sanciones por incumplimiento a horarios de trabajo, en dicho reglamento se debe expresar que el mismo va a ser utilizado para el control mencionado y será base para imponer las sanciones pertinentes.

Por ello, el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, deberá sujetarse a lo dispuesto en el Artículo [108](#) ibídem, que a la letra dice en su parte pertinente:

**"ARTÍCULO 108. CONTENIDO.** El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

(...)

4. Horas de entrada y salida de los trabajadores, horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada.

(...)

16 Escala de faltas y procedimientos para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas."

Y la violación de esta disposición acarrearía invalidez de cualquier sanción que el empleador pretenda imponer a sus trabajadores.

Ahora bien, en atención a lo normado por la Ley 1266 de 2008, el usuario de la información, que en este caso es el empleador, deberá tener en cuenta las restricciones establecidas en el Literal d) del Artículo [4](#) referente a los Principios del manejo de la información, quien debe sujetarse al cumplimiento de deberes y responsabilidades previsto para la protección de los derechos del titular de los datos.

Para el caso que nos ocupa, el empleador sería el usuario quien deberá sujetarse a lo establecido en el Literal d) del Artículo [4](#) de la Ley 1266 de 2008, el mismo que a la letra dice:

d) Usuario, El usuario es la persona natural o jurídica que, en los términos y circunstancias previstos en la presente ley, pueda acceder a información personal de uno o varios titulares de la información suministrada por operador o por la fuente, a directamente por el titular de la información. El usuario, en cuanto tiene acceso a información personal de terceros se sujeta al cumplimiento de los deberes y responsabilidades previstos para garantizar la protección de los derechos del titular de los datos. En el caso en que el usuario a su vez entregue la información directamente a un operador, aquella tendrá la doble condición de usuario y fuente, y asumirá los deberes y responsabilidades de ambos.

Así mismo, deberá sujetarse a los principios consagrados en el Artículo [4](#) en comento, en cuanto a la circulación restringida de estos datos del trabajador. La mencionada disposición a la letra dice:

"Artículo [4](#).

"c) Principio de circulación restringida. La administración de datos personales se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos, de las disposiciones de la presente ley y de los principios de la administración de datos personales especialmente de los principios de temporalidad de la información y la finalidad del banco de datos."

Así mismo, el usuario para el caso bajo examen es el empleador, quien deberá sujetarse al cumplimiento de los deberes que le impone la norma en mención como tal cumpliendo lo dispuesto en el Artículo 9 de la norma en mención que establece dichos deberes, norma que a la letra dice:

"ARTÍCULO [90](#). DEBERES DE LOS USUARIOS. Sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley y demás que rijan su actividad, los usuarios de la información deberán:

1. Guardar reserva sobre la información que les sea suministrada por los operadores de los bancos de datos, por las fuentes a los titulares de la información y utilizar la información únicamente para los fines para los que le fue entregada, en los términos de la presente ley.
2. Informar a los titulares, a su solicitud, sobre la utilización que le esté dando a la información.
3. Conservar con las debidas seguridades la información recibida para impedir su deterioro, pérdida, alteración, uso no autorizado o fraudulento.
4. Cumplir con las instrucciones que imparta la autoridad de control, en relación con el cumplimiento de la presente ley.
5. Los demás que se deriven de la Constitución o de la presente ley."

En conclusión, no habiendo norma expresa que prohíba la utilización de la huella digital como medio biométrico para el control del horario de trabajo y cuestiones de tipo disciplinario de los trabajadores, se podrá implementar su uso, siempre y cuando el mismo esté inmerso en el reglamento Interno de trabajo y se comunique al trabajador el uso del mismo y para los fines que se persiguen, así como también se le impone por ello al empleador las normas de restricción en su manejo, transcritas *Ut supra*, correspondiente al Derecho de Habeas Data, cuya vigilancia corresponde a la Superintendencia de industria y Comercio de acuerdo a lo preceptuado por el Artículo [17](#), que a la letra dice:

"Artículo [17](#). FUNCIÓN DE VIGILANCIA. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> La Superintendencia de Industria y Comercio ejercerá la función de vigilancia de los operadores, las fuentes y los usuarios de información financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países, en cuanto se refiere a la actividad de administración de datos personales que se regula en la presente ley.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo [28](#) de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.  
Última actualización: 16 de mayo de 2024

