



Trabajo

Bogotá D.C

Señor:

EDWIN CORTES NOGUERA

Presidente de SINTRAPRESIALI

ecortesn@hotmail.com

Barranquilla Atlantico

No. Radicado: 08SE2026310300000014517
Fecha: 2026-03-27 09:42:08 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE MEDICINA LABORAL
Destinatario EDWIN CORTES
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2026310300000014517



ASUNTO: Respuesta a PQRSD allegado por correo electrónico.

Respetado señor Cortes;

En atención a su petición radicada en esta cartera ministerial en la cual solicita:

(...) ¿ES LEGAL QUE UN EMPLEADOR CONDICIONE LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES PERIÓDICOS A QUE EL TRABAJADOR ENTREGUE DATOS BIOMÉTRICOS SENSIBLES HUELLA DACTILAR, FOTOGRAFÍA DIGITAL Y FIRMA ELECTRÓNICA COMO REQUISITO PREVIO OBLIGATORIO PARA SER ATENDIDO POR LA IPS CONTRATADA Y CONTINUAR CON SU EMPLEO Y NOP SER DESPEDIDO? (...) <SIC>

Inicialmente es importante puntualizar que este grupo de trabajo absuelve las consultas dentro del ámbito y alcance de competencia asignada a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, de forma general y abstracta, con fundamento en lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 4108 de 2011.

Los conceptos emitidos, por tanto, no comprenden la solución directa de problemas específicos, ni el análisis de actuaciones particulares o la solución de controversias jurídicas.

En cuanto a su alcance, tienen la naturaleza y particularidad de ser orientaciones para facilitar la interpretación y aplicación de las normas de trabajo. Por lo que esta dependencia solo se enfocará en los términos generales de su consulta, pues no es del resorte del Ministerio del Trabajo otorgar derechos que se encuentren en controversia, ni la asesoría que implique el menoscabo de los derechos de los trabajadores en un conflicto de carácter laboral que deba ser resuelto por la jurisdicción ordinaria.

En consecuencia, la presente respuesta se limita a ilustrar al peticionario sobre el marco normativo vigente, sin que ello implique declaración de derechos, reconocimiento de situaciones jurídicas particulares, ni pronunciamiento sobre la legalidad de actuaciones concretas de empleadores o IPS específicas.

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24 y 25
Conmutador: (601) 5185830
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

Página | 1

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Una vez aclarado lo anterior, se procede a dar respuesta, en lo que compete al Grupo Interno de Trabajo de Medicina Laboral de la Dirección de Riesgos Laborales y para el efecto, se informa lo siguiente:

I. Respuesta frente a la consulta en concreto:

El consentimiento informado es la aceptación libre, voluntaria y consciente de un paciente o usuario, manifestada en el pleno uso de sus facultades, para que tenga lugar un acto asistencial. Para que se considere válidamente informado, el paciente o usuario deberá entender la naturaleza de la decisión a consentir, tras recibir información sobre los beneficios, riesgos, alternativas e implicaciones del acto asistencial.

El elemento esencial del consentimiento informado es su carácter LIBRE. Cuando la manifestación de voluntad se produce bajo presión, condicionamiento o amenaza de consecuencias adversas para el trabajador incluida la pérdida del empleo o la negativa de atención médica, dicha manifestación pierde su naturaleza de consentimiento y puede configurar una vulneración de derechos fundamentales.

La **Resolución 1843 de 2025** del Ministerio del Trabajo, que derogó la Resolución 2346 de 2007, establece en su literal h) del artículo 3° que la historia clínica ocupacional es un documento privado sometido a reserva, y que puede ser conocida por terceros únicamente previa autorización del paciente o en los casos expresamente previstos por la ley. Así mismo, su artículo 4°, literal i), dispone que los prestadores de servicios de medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo se limitarán a remitir al empleador o contratante **exclusivamente el concepto médico ocupacional**, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones, respetando en todo momento la reserva de la historia clínica ocupacional.

El artículo 5° de la Ley 1581 de 2012 establece lo siguiente:

"Artículo 5°. Datos sensibles. Para los propósitos de la presente ley, se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos."



Trabajo

En consecuencia, la Ley 1581 de 2012 incluye de manera expresa los datos biométricos como datos sensibles, al mencionarlos directamente en el Artículo 5. Esto significa que su tratamiento exige medidas reforzadas de protección, dado que este tipo de información tiene un carácter altamente identificable y puede afectar de forma especial la intimidad y los derechos del titular.

En relación con el tratamiento de datos sensibles, la ley establece las siguientes reglas de obligatorio cumplimiento:

1. El tratamiento de datos sensibles solo puede realizarse con **consentimiento previo, expreso e informado del titular.**
2. El titular tiene el derecho a no ser obligado a autorizar el tratamiento de datos sensibles.
3. El principio de libertad exige que la autorización sea genuinamente voluntaria, sin que existan consecuencias adversas para quien no la otorgue.
4. El principio de necesidad y proporcionalidad implica que solo deben recolectarse los datos estrictamente necesarios para la finalidad declarada.

En este mismo sentido en el artículo 29 del Capítulo V de la Resolución 1843 de 2025 establece que se debe aplicar lo establecido en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales:

“(…)

Artículo 29. Contenido de la historia clínica ocupacional. *La historia clínica ocupacional hace parte de la historia clínica y por lo tanto le es aplicable lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia, así como lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. (...)*”

El **Decreto 1072 de 2015** establece que el empleador tiene a su cargo la obligación legal de adoptar medidas de seguridad y salud para sus trabajadores, y que la realización de exámenes médicos ocupacionales es una actividad esencial en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Sin embargo, esta obligación del empleador de gestionar los exámenes no equivale a una facultad para condicionar su realización a la entrega de datos personales sensibles no previstos en la normativa aplicable.

Conforme al marco normativo descrito, y sin perjuicio de la competencia de las autoridades judiciales y de control para resolver controversias concretas, este Grupo Interno de Trabajo de Medicina Laboral ilustra al peticionario sobre las siguientes consideraciones normativas:

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24 y 25
Commutador: (601) 5185830
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

Página | 3



Trabajo

Las normas vigentes no contemplan la huella dactilar, la fotografía digital de carácter biométrico ni la firma electrónica como requisitos previos para la realización de exámenes médicos ocupacionales. El marco normativo de los exámenes ocupacionales en particular la Resolución 1843 de 2025 regula los contenidos mínimos de dichos exámenes, las responsabilidades de los prestadores y la reserva de la historia clínica ocupacional, sin establecer en ningún momento la recolección de datos biométricos como condición de acceso al servicio.

La recolección de datos sensibles debe obedecer a una finalidad específica, legítima y proporcional, claramente informada al titular antes de la recolección, conforme a los principios de la Ley 1581 de 2012. La utilización de dichos datos con propósitos de identificación o control que excedan la finalidad médica ocupacional deberá contar con una base legal o contractual clara y con el consentimiento libre e informado del trabajador.

Como se indicó, el consentimiento informado exige que la aceptación sea libre y voluntaria. Cuando la negativa a proporcionar datos biométricos tiene como consecuencia la suspensión de la atención médica ocupacional que es una obligación del empleador y un derecho del trabajador o puede derivar en consecuencias adversas para la continuidad laboral, la condición de libertad del consentimiento queda comprometida desde el punto de vista normativo.

En este sentido, la Resolución 1843 de 2025 y la Ley 1581 de 2012, leídas en conjunto, apuntan a que la autorización para el tratamiento de datos sensibles no puede instrumentalizarse como condición de acceso a un servicio cuya prestación es obligatoria por ley.

Historia Clínica

En primer lugar, es importante tener presente que tanto la historia clínica como la historia clínica ocupacional son documentos privados, sometidos a reserva, cuyo acceso por parte de terceros solo es posible si el **paciente lo autoriza previamente** o en los casos expresamente establecidos por la normativa vigente. Así lo disponen la Resolución 1995 de 1999 del Ministerio de Salud y Protección Social y la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo:

De conformidad con lo señalado con el artículo 1 de la Resolución 1995 de 1999, la historia clínica es un documento que únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente, a saber:

a) La Historia Clínica es un documento privado, obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente,



Trabajo

*los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. **Dicho documento únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.** (negrilla fuera de texto)*

Así mismo el prestador que requiera información contenida en ellas, podrá solicitar copia al prestador a cargo de las mismas, previa autorización del usuario o su representante legal, como se señala en el parágrafo segundo del artículo 13 de la Resolución 1995 de 1999, que reza así:

"(...)

ARTÍCULO 13.- CUSTODIA DE LA HISTORIA CLÍNICA (...)

PARÁGRAFO SEGUNDO. *En los eventos en que existan múltiples historias clínicas, el prestador que requiera información contenida en ellas, **podrá solicitar copia al prestador a cargo de las mismas, previa autorización del usuario o su representante legal.** (negrilla fuera de texto)*

En este mismo entendido, se podrá acceder a la historia clínica en los términos previstos en la Ley, establecida en el artículo 14 de la Resolución 1995 de 1999:

"(...)

ARTÍCULO 14.- ACCESO A LA HISTORIA CLÍNICA.

Podrán acceder a la información contenida en la historia clínica, en los términos previstos en la Ley:

- 1) El usuario.
- 2) El Equipo de Salud.
- 3) Las autoridades judiciales y de Salud en los casos previstos en la Ley.
- 4) Las demás personas determinadas en la ley.

PARAGRAFO. *El acceso a la historia clínica se entiende en todos los casos, única y exclusivamente para los fines que de acuerdo con la ley resulten procedentes, debiendo en todo caso, **mantenerse la reserva legal.** (negrilla fuera de texto)*

De acuerdo con la Resolución 1843 de 2025, la historia clínica ocupacional es un documento privado, confidencial y sometido a reserva. Su consulta por parte de terceros solo podrá realizarse con el consentimiento previo, libre e informado del trabajador, o en los casos expresamente previstos por la normativa vigente, como reza:

Historia Clínica Ocupacional

La **Resolución 1843 del 29 de abril de 2025**, la cual deroga la Resolución 2346 de 2007, en la cual se establece que **la historia clínica ocupacional** es un documento privado y confidencial, y su acceso está estrictamente regulado. A continuación, se debe tener en cuenta:



Trabajo

La historia clínica ocupacional se define como el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, donde se registran las condiciones de salud del trabajador.

Solo puede ser consultada por terceros **si el trabajador lo autoriza** o si la ley lo permite expresamente.

De igual forma, el equipo de salud de una empresa pública o privada **solo puede acceder a la historia clínica ocupacional si está directamente involucrado en la atención del trabajador**, y siempre con su **consentimiento informado**, de conformidad al literal h) del artículo 3 de la Resolución 1843 de 2025.

"(...)

h) Historia clínica ocupacionales: (...) Dicho documento únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley. (...) (negrilla fuera de texto)

II. COMPETENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES CONCRETAS

Este Ministerio, en el marco de sus funciones definidas por el Decreto Ley 4108 de 2011, tiene competencia para la formulación de políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y Riesgos Laborales. Sin embargo, la determinación de si una conducta específica de un empleador o de una IPS constituye una violación de derechos, y la imposición de sanciones en casos concretos, corresponde a las autoridades competentes según la materia:

- **Superintendencia de Industria y Comercio (SIC):** competente para conocer infracciones a la Ley 1581 de 2012 en materia de protección de datos personales.
- **Ministerio del Trabajo:** competente para la vigilancia del cumplimiento de las normas del SG-SST por parte del empleador.
- **Jueces de la República:** competentes para la protección inmediata de derechos fundamentales como la intimidad, el habeas data y la salud.

Conclusión:

1. La historia clínica ocupacional es un documento privado y confidencial, sometido a reserva, cuyo acceso por parte de terceros incluido el



Trabajo

empleador solo procede con autorización del trabajador o en los casos expresamente previstos por la ley, conforme a la Resolución 1843 de 2025.

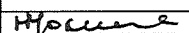
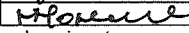
2. El empleador únicamente tiene derecho a conocer el concepto médico de aptitud ocupacional, con las restricciones y recomendaciones pertinentes, de acuerdo con el literal i) del artículo 4º de la Resolución 1843 de 2025.
3. Los datos biométricos constituyen datos sensibles conforme a la Ley 1581 de 2012, y su recolección exige consentimiento previo, libre, expreso e informado del titular, sin que la negativa a proporcionarlos pueda acarrear consecuencias adversas para el trabajador.
4. La aplicación del artículo 29 de la Resolución 1843 de 2025 hace extensiva a la historia clínica ocupacional la totalidad de las obligaciones previstas en la Ley 1581 de 2012 en materia de protección de datos personales.
5. Se debe garantizar la protección de los datos personales, respetando los derechos fundamentales como el habeas data, la necesidad de contar con la autorización previa del titular y el principio de confidencialidad.

La presente respuesta se expide de conformidad a los términos establecidos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015.

Atentamente,


NADIA VIVIANA MORENO CORRALES

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Medicina Laboral
Dirección de Riesgos Laborales

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Juan Camilo Gomez Pumarejo	Inspector de Trabajo y S.S.	
Revisado por:	Nadia Viviana Moreno Corrales	Coordinador Grupo Medicina Laboral	
Aprobado por:	Nadia Viviana Moreno Corrales	Coordinador Grupo Medicina Laboral	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.

