



**AYUNTAMIENTO DE
CULIACÁN**
CAPITAL DE BIENESTAR



Av, Álvaro Obregón y Mariano Escobedo
C.P. 80000, Culiacán, Sinaloa., México

Teléfono: **+6677 58 01 01**
Web: **www.culiacan.gob.mx**

Oficio No. DRH/T101/2024

Culiacán, Sinaloa, a 20 de septiembre de 2024.

**C. SOLICITANTE DEL FOLIO SISAI 250484800050024
PRESENTE.-**

En relación a la solicitud de información que se contiene en el expediente **500/2024-449**, misma que fue remitida a esta Dirección de Recursos Humanos por parte de la Dirección de Transparencia del Municipio de Culiacán, y mediante la cual, Usted requiere vía solicitud la siguiente información:

INFORMACIÓN SOLICITADA:

"Cuál es el fundamento jurídico aplicado a los Trabajadores del Ayuntamiento de Culiacán para el checador biométrico de cada trabajador que checa.

Existe algún documento del área competente donde el trabajador autorizo el checador biométrico, en virtud de ser información confidencial de cada trabajador. Si existe dicho documento, favor de entregar copia pertinente del documento citado.

Todo tratamiento de datos personales estará sujeto al consentimiento de su titular, que el tratamiento deberá limitarse al cumplimiento de las finalidades previstas en el aviso de privacidad.

En lo relativo a los datos personales sensibles y su tratamiento la Ley de Protección de Datos en Posesión de Particulares establece que: "el responsable deberá obtener el consentimiento expreso y por escrito del titular para su tratamiento, a través de su firma autógrafa, firma electrónica, o cualquier mecanismo de autenticación que al efecto se establezca.

La Ley Federal mencionada en su artículo 6 establece los principios rectores que: "se deben observar en el momento de tratar los datos personales que son: licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad." (Sic)

En mi carácter de Director de la Dirección Recursos Humanos del Ayuntamiento de Culiacán, debidamente nombrado por la presente administración, en el ejercicio de mis facultades y obligaciones que me confiere el Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Culiacán, Sinaloa, vigente, en su artículo 51, fracciones II y III, lo que a letra se inserta:

Artículo 51.- Al Director de Recursos Humanos le corresponde en el ejercicio de las facultades y obligaciones siguientes:

(...)

II. Implementar normas, procedimientos y sistemas de control para garantizar el eficiente y racional aprovechamiento de los recursos humanos;

III. Contar con un sistema de control de registro del personal, para garantizar el cumplimiento de sus funciones y elevar su eficiencia y productividad;

Aunado al artículo anterior, este Ayuntamiento de Culiacán está obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos relativos al control de asistencia, esto con fundamento en el artículo 804, fracción III de la Ley Federal del Trabajo en supletoriedad de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Municipios del Estado de Sinaloa, la cual cito a continuación:

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

(...)

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;



Por tal motivo, se utiliza el reloj checador de huella dactilar y/o de reconocimiento facial, como sistema de control de asistencia para garantizar el eficiente y racional aprovechamiento de los recursos humanos de este Ayuntamiento de Culiacán.

En cuanto a la existencia de un documento donde el trabajador autorice el checador biométrico, con fundamento en el artículo 18, artículo 20 y artículo 22, fracción V de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Sinaloa vigente, las cuales estipulan literalmente lo que se transcribe a continuación:

Artículo 18.- El consentimiento podrá manifestarse de forma expresa o tácita:

Consentimiento expreso: Es cuando la voluntad del titular se manifieste verbalmente, por escrito, por medios electrónicos, ópticos, signos inequívocos o por cualquier otra tecnología.

Consentimiento tácito: Es cuando habiéndose puesto a disposición del titular el aviso de privacidad, este no manifiesta su voluntad en sentido contrario.

Por regla general será válido el consentimiento tácito, salvo que la ley o las disposiciones aplicables exijan que la voluntad del titular se manifiesta expresamente.

Para la obtención del consentimiento expreso, el responsable deberá facilitar al titular un medio sencillo y gratuito a través del cual pueda manifestar su voluntad.

Artículo 20.- El responsable deberá obtener el consentimiento del titular para el tratamiento de sus datos personales, de manera prevista, cuando los recabe directamente de éste.

Para efectos de la presente ley, se entenderá que el responsable obtiene los datos personales directamente del titular cuando este los proporciona personalmente o por algún medio que permita su entrega directa al responsable como son de manera enunciativa mas no limitativa, medios electrónicos, ópticos, sonoros, visuales, vía telefonía, internet o cualquier otra tecnología o medio.

Artículo 22.- El responsable no estará obligado a recabar el consentimiento del titular para el tratamiento de sus datos personales en los siguientes casos:

(...)

V. Cuando los datos personales se requieran para ejercer un derecho o cumplir obligaciones derivadas de una relación jurídica entre el titular y el responsable;

En este sentido si existe un consentimiento expreso y tácito, de los trabajadores que se encuentran registrados en el reloj checador, ya que de manera personal se les recabo su huella digital o reconocimiento fácil por parte de esta Dirección de Recursos Humanos.

Aunado a lo anterior, como lo menciona el artículo 22 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Sinaloa vigente, esta Dirección de Recursos Humanos no se encuentra obligada a recabar el consentimiento de los trabajadores, en virtud de que existe una relación jurídica, por la relación de trabajo que existe entre el empleado el cual presta sus servicios de forma voluntaria a cambio de una retribución o salario por parte del empleador, en este caso el Ayuntamiento de Culiacán.

La Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Sinaloa vigente, en su artículo 4, fracción XI y XII, estipulan la diferencia entre datos personales y datos personales sensibles, que textualmente dice lo siguiente:

Artículo 4.- Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por:

(...)



XI. Datos personales: ~~Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.~~

Se considera que una persona es identificable cuando su identidad prueba determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información, ya sea numérica, alfabética, gráfica, acústica o de cualquier otro tipo.

De manera enunciativa mas no limitativa, se considera que una persona es identificada o identificable en cuanto a sus características físicas y datos generales los siguientes:

- a) Nombre.
- b) Edad.
- c) Sexo.
- d) Estado Civil.
- e) Domicilio.
- f) Escolaridad.
- g) Nacionalidad.
- h) Número telefónico particular.
- i) Correo electrónico no oficial.
- j) Huella dactilar.
- k) ADN (Código genético).
- l) Número de seguridad social o análogo.
- m) Registro Federal de Contribuyente.
- (...)

XII. Datos personales sensibles: Aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para este.

De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar los aspectos siguientes:

- a) Origen racial o étnico.
- b) Estado de salud presente o futuro.
- c) Información genética.
- d) Creencias religiosas, filosóficas y morales.
- e) ideología y opiniones políticas.
- f) Estado de salud física y mental, pasado, presente y futuro.
- g) La participación en una asociación o la afiliación en una agrupación gremial.
- h) Características físicas, morales y emocionales.
- i) Preferencias sexuales.
- j) Relaciones afectivas, familiares y conyugales.
- k) Otras análogas que afecten la privacidad, intimidad, honor o dignidad de la persona física.

Como se puede apreciar en los artículos antes mencionados, la información otorgada por los trabajadores para el reloj checador consistente en huella dactilar y/o reconocimiento facial, solo buscan identificar las características físicas con el fin de llevar un registro del control de entradas y salidas del área de trabajo, en virtud de que existe una relación jurídica entre ambas partes. De ninguna manera la huella dactilar y/o el reconocimiento facial puede ser considerados un dato personal sensible, ya que no busca dar origen a una discriminación o conlleva un riesgo grave para éste, por lo tanto, esta Dirección de Recursos Humanos no está obligada a obtener el consentimiento expreso y por escrito del titular para el tratamiento de dichos datos personales.

Lo anterior, para los efectos legales a que haya lugar. Sin más por el momento, quedo de Usted.

ATENTAMENTE


LIC. SAÚL EDÉN LEÓN BARRAZA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

C.c.p.- Lic. José Ramón Bohon Fierro, Director de Transparencia del Ayuntamiento de Culiacán.
C.c.p.- Archivo.