

# Nota informativa sobre la nueva Guía y criterios de la AEPD sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos

Fecha: 28 de noviembre de 2023

La Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD) ha publicado la "Guía sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos" (en adelante, la "**Guía**") con fecha de 23 de noviembre de 2023. Esta nueva guía sobre la implantación de medidas de control sobre los trabajadores y controles de acceso (bien laborales, o bien con otras finalidades) que impliquen el tratamiento de datos biométricos, supone un gran cambio de criterio sobre el ya establecido por la AEPD.

La Guía expone los conceptos básicos relativos a dichos sistemas y el uso de datos biométricos, su utilización en el control de presencia laboral, el impacto en el principio de minimización de datos y protección de datos desde el diseño y la forma en la que esto va a ser un impedimento en la implantación de tecnología que utilice la biometría en el control de presencia. Por último, define la biometría en un tratamiento de control de presencia y cómo utilizarla en este nuevo contexto presente en la guía.

## (i) Consideraciones al implementar un sistema de control de presencia que involucre el tratamiento de datos biométricos

La Guía indica que, al implementar un sistema de control de presencia que involucre el tratamiento de datos biométricos, se debe tener en cuenta consideraciones que garanticen el cumplimiento de las regulaciones de protección de datos y la privacidad de los trabajadores como:

- Realizar una **evaluación de impacto en la protección de datos** (EIPD) para identificar y evaluar los riesgos asociados con el tratamiento de datos biométricos y establecer medidas de seguridad adecuadas
- Obtener el **consentimiento explícito de los trabajadores** para el tratamiento de sus datos biométricos y **proporcionarles información clara y detallada** sobre el propósito del tratamiento, los tipos de datos que se recopilarán, cómo se almacenarán y quiénes tendrán acceso a ellos, ofreciendo **distintas alternativas** de igual equivalencia o menos intrusivas. No obstante, como ya se comentará, este apartado es puntualizado por la AEPD.
- **Garantizar la seguridad y confidencialidad** de los datos biométricos mediante medidas técnicas y organizativas adecuadas, como el cifrado de datos, la limitación del acceso a los datos y la implementación de políticas de seguridad de la información.
- **Existencia de una norma de rango legal** que permita la implementación de sistemas de control que involucren tratamientos de datos biométricos y se estén cumpliendo los principios de necesidad e idoneidad. De nuevo, existiendo importantes salvedades a este punto.

## (ii) Restricciones y origen del problema del tratamiento de datos biométricos para registrar la jornada y accesos con finalidad laboral y finalidades distintas.

Para llevar a cabo este registro, la AEPD indica en un primer lugar que sí que se podría llevar a cabo la implementación de medidas de control de jornada con el uso de tecnología que realice tratamientos biométricos. Aclara que, como se indica en el Estatuto de los Trabajadores, el interesado está obligado a utilizar el registro de jornada,



pudiendo dar el empleador a elegir al interesado entre el control biométrico y otra medida que no suponga ese tratamiento adicional que supondrían estos para llevar a cabo el registro.

La primera prohibición (novedosa) para la introducción del tratamiento de datos biométricos para llevar a cabo el registro de la jornada laboral según la AEPD se debe a la existencia de un desequilibrio entre las partes, pues el interesado puede verse perjudicado en caso de no elegir los datos biométricos como medida de registro de jornada, no tratándose de un consentimiento libre. Concluye la AEPD respecto a esta elección que, al dar a elegir una opción que implica un método de control de registro de jornada equivalente que resulta menos intrusivo al tratamiento adicional que suponen los datos biométricos, el tratamiento biométrico no es necesario debido al principio de minimización. Esto significa que, en principio, el uso de datos biométricos para el control laboral no está permitido a menos que se cumplan las excepciones legales establecidas en el RGPD.

Indica además que, las excepciones legales permiten el tratamiento de datos biométricos para el control de presencia y el registro de jornada laboral, siempre y cuando exista una norma de rango legal así lo permita y cumplan los principios de necesidad e idoneidad. En España, la Ley de Control de Jornada Laboral de 2019 establece la obligación de las empresas de llevar un registro diario de la jornada laboral de sus trabajadores, pero no especifica el uso de datos biométricos para este fin. Por lo tanto, el uso de datos biométricos para el control laboral, como indica la AEPD, va a depender de la normativa legal específica y de si se cumplen las excepciones legales establecidas en el RGPD. Es decir, la AEPD hace una remisión a una Ley que, en efecto, no existe actualmente en España.

A pesar de esta prohibición, la AEPD reproduce en la presente Guía una serie de medidas obligatorias que venían reflejadas en la Guía relativa a “La Protección de Datos en las Relaciones Laborales”, ampliándolas con una serie de medidas recomendables para minimizar los riesgos:

Medidas que debían ser obligatorias por defecto	Medidas recomendables para minimizar riesgos
<u>Informar</u> a los trabajadores, o personas, <u>del tratamiento biométrico y elevados riesgos</u> asociados.	Las tecnologías biométricas debería basarse en <u>dispositivos bajo el control exclusivo de los usuarios</u> .
Dar la <u>posibilidad de revocar el vínculo de identidad</u> entre la plantilla biométrica y la persona física.	Tomar los datos con la <u>exigencia de una acción positiva para iniciar el tratamiento</u> de datos biométricos.
<u>Medios técnicos que imposibiliten</u> utilizar las plantillas para cualquier <u>otro propósito</u> .	No emplear un almacenamiento centralizado de las plantillas biométricas.
<u>Utilizar cifrado para proteger la confidencialidad</u> , disponibilidad e integridad de la plantilla biométrica.	Implementar <u>mecanismos de supresión</u> de datos automatizados.
Uso de formatos o tecnologías que imposibiliten la interconexión de bases de datos biométricos y la divulgación de datos sin previa comprobación.	
<u>Suprimir los datos</u> biométricos <u>no vinculados a la finalidad inicial</u> .	
Minimizar los datos biométricos recogidos, con una evaluación objetiva de que no se posibilite revelar categorías especiales de datos adicionales.	
En el registro de presencia o control de acceso en el ámbito laboral, recoger en los convenios colectivos las garantías relacionadas a estos tratamientos en el sentido dispuesto en el art. 91 LOPDGDD.	



### (iii) Conclusión

A modo de titular, esta Guía supone un cambio brusco de criterio de la AEPD, **pasando de la posibilidad de que se instalen tecnologías de control que traten datos biométricos a su total prohibición debido a:**

- **Que, para basar el tratamiento o la excepción al tratamiento del dato biométrico, la propia AEPD, remite a una normativa legal que, admiten que siquiera existe actualmente y que, por lo tanto, no sería justificable el tratamiento adicional que suponen los datos biométricos en los controles de acceso.**
- **Que, dicha prohibición también se aplica al uso de consentimiento, vinculando la AEPD la existencia de una medida alternativa para el uso del dato biométrico, con la violación del principio de minimización.**

Desde ECIJA, se recomienda que, en el caso de proyectos de uso de datos biométricos dentro del alcance de la Guía, se revise la legitimación y las casuísticas de estos. Este cambio brusco de criterio procede a limitar el uso de dichas tecnologías, por lo cual, este tipo de proyectos han de ser reevaluados en detalle para cumplir con los nuevos requisitos expuestos por la AEPD. Estas medidas, implican la realización de las correspondientes EIPD, así como la gestión de la privacidad y su riesgo durante todo el ciclo de vida del tratamiento, tal como se establece en el art. 35 del RGPD.

**Área de Protección de Datos de ECIJA**

[info@ecija.com](mailto:info@ecija.com)

Telf: + 34 91.781.61.60