



Los datos biométricos en el entorno laboral: eficacia vs. normativa

Departamento Tecnología y Protección de Datos

Sancionan a una empresa con 26.251€ por utilizar el reconocimiento facial de sus trabajadores y no cumplir la normativa.

En el mundo corporativo moderno, el avance hacia herramientas sofisticadas y tecnologías innovadoras para la gestión de los empleados es imparable. Desde sistemas de control de acceso hasta métodos para el registro de la jornada laboral, muchos son los sistemas que se proponen actualmente para mejorar la eficiencia en las empresas. Los sistemas biométricos tales como el reconocimiento facial, las huellas dactilares o el análisis del iris, destacan por su eficiencia y precisión y se han convertido en un elemento esencial para la seguridad corporativa, reemplazando métodos tradicionales como tarjetas magnéticas y códigos de acceso, que permiten mejorar la identificación del personal, y reducir el riesgo de suplantación de identidad.

No obstante, la implementación de la biometría en las empresas afronta retos legales y éticos significativos. La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha impuesto últimamente varias sanciones por el uso indebido de estos sistemas. Recientemente, el Juzgado de lo Social de Alicante estableció un precedente al otorgar una compensación por daños morales a un empleado por el uso no consentido de sus datos biométricos, marcando un hito que podría abrir la vía para que otros empleados reciban indemnizaciones. Además, la misma empresa ya había sido sancionada previamente por la AEPD.

Entonces, ¿es legal para las empresas usar datos biométricos? La respuesta es compleja y depende del contexto. No es ilegal per se, pero su implementación debe realizarse con estricto respeto a las normativas de protección de datos, debiéndose obtener, en la mayoría de los casos, el consentimiento adecuado de los empleados y realizando un análisis de riesgos y una evaluación de impacto antes de la implementación.

En **Marimón Abogados**, reconocemos la posible reticencia a ajustar o reemplazar sistemas biométricos eficaces, particularmente en aquellos empleados para la gestión horaria o el control de accesos. Ante esta situación, nuestra sugerencia es llevar a cabo un análisis de los sistemas en uso, para ponderar los ajustes necesarios antes de proceder a una renovación de los sistemas correspondientes. Aun así, hay que tener en cuenta que tanto los Juzgados de lo Social como la AEPD parecen querer imponer una restricción en el uso de estos sistemas con una tendencia clara a aumentar el número de sanciones.

**Para cualquier información sobre el contenido de esta
nota:**

Luis Marimón | Socio

lmарimon@marimon-abogados.com

Laura Morató | Especialista en Derecho Digital

lmorato@marimon-abogados.com

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborada por Marimón Abogados. La información que se incluye en el mismo no constituye asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Marimón Abogados. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea de forma extractada, sin previa autorización. **Marimón Abogados © 2023**