



Barcelona, 12 de abril de 2024

¿PUEDE TU EMPRESA TENER CONTROL DE PRESENCIA I ACCESO CON DATOS BIOMÉTRICOS?

El pasado 23 de noviembre de 2023, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publicaba una Guía de Tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos, un documento que fija los criterios para la utilización de la biometría para el control de acceso, tanto con fines laborales como no laborales, estableciendo las medidas que tienen que tenerse en cuenta para que un tratamiento de datos personales que utilice esta tecnología cumpla con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) entre otras normativas.

La AEPD hasta el momento aceptaba la captación de datos biométricos para el control de presencia y acceso en el ámbito laboral si había consentimiento del interesado, ahora determina que el consentimiento ya no es suficiente para este tipo de tratamiento de datos.

A causa de este cambio, ahora la **AEPD considera el tratamiento de datos biométricos, tanto para identificación como para autenticación, como de alto riesgo puesto que incluyen categorías especiales de datos, y, para este tipo de tratamiento, no es válido el consentimiento del interesado.**

Tal como establece el RGPD, para poder tratar estas categorías es necesario que exista una circunstancia que levante la prohibición de su tratamiento y, además, una condición que lo legitime.

En el caso de **registro de jornada y control de acceso con fines laborales**, si el levantamiento de la prohibición se basa en el artículo 9.2.b) del RGPD, el responsable debe contar con una norma con rango de ley que autorice específicamente utilizar datos biométricos para esta finalidad.

La AEPD especifica que, en el marco de estos tratamientos, el consentimiento no puede levantar la prohibición o ser una base para determinar la licitud de este, al existir un desequilibrio entre la persona a la cual se somete al tratamiento y quien lo está llevando a cabo.

En el caso del control de accesos fuera del ámbito laboral, el consentimiento tampoco podrá ser una circunstancia que levante la prohibición, al ser un tratamiento de alto riesgo, y no superar el requisito de necesidad (artículo 35.7.b).

En conclusión, queda prohibido el uso de datos biométricos si no se prueba la necesidad, idoneidad y proporcionalidad de los mismos para el control de presencia y de acceso.



Con este cambio de criterio la Agencia se alinea con la comisión Europea de Protección de datos que ya venía defendiendo esta postura y como consecuencia directa afecta al hecho que las empresas deberán, con esta nueva guía, **evitar el uso de los datos biométricos introduciendo otros sistemas para el control de presencia y el de acceso.**

En consecuencia, por lo expuesto, habrá que estar pendientes de las diferentes resoluciones que la AEPD haga sobre este tema, esperando que otorguen un periodo de adaptación a las empresas.

Equipo de BAa

Departamento Laboral