

CAMBIO CRITERIOS BIOMETRÍA COMO SISTEMA DE CONTROL DE PRESENCIA O DE ACCESOS CON FINES LABORALES

En el ámbito laboral, desde la resolución de 2019 que obligaba a llevar un control horario de los trabajadores, es habitual por parte de las empresas el uso de la huella dactilar de los empleados para el cumplimiento de esta obligación.

Sin embargo, ante la evidencia de la rápida evolución de la inteligencia artificial, el uso de la huella dactilar u otros sistemas biométricos (facial, iris, ocular, capilar, etc.) comporta cada día más riesgos, ya que estos sistemas, y el tratamiento de datos que comportan, permiten la posibilidad de recabar información sin el conocimiento ni cooperación de la persona.

Por ello, el pasado 23 de noviembre de 2023 la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publicaba una guía sobre el uso de sistemas biométricos para el control de presencia en las empresas, la cual cambiaría drásticamente el criterio que había hasta ahora para el tratamiento y uso de datos biométricos en el ámbito laboral.

Estos nuevos criterios implican para las empresas un fuerte endurecimiento de los requisitos para poder utilizar datos biométricos con fines de control de presencia. Algunos de estos criterios son:

1. El uso de estos sistemas supone un tratamiento de alto riesgo, puesto que incluye el uso de categoría especial de datos.
2. Para la implementación de estos sistemas se debe cumplir con los principios de minimización y protección de datos desde el diseño y por defecto. Es decir, siempre que se pueda, se utilizarán medidas alternativas menos intrusivas y que traten la menor cantidad de datos.
3. Es necesario que exista una circunstancia que permita utilizar estos datos y una condición que legitime el tratamiento. Sin embargo, actualmente no existe ninguna normativa legal española que concrete la posibilidad de utilizar datos biométricos para este fin. Tampoco implica la legitimación de uso de estos sistemas el consentimiento del interesado.
4. En este tratamiento no se pueden utilizar decisiones automatizadas sin la intervención humana que puedan tener efectos jurídicos sobre los interesados o que les afecten significativamente.
5. Será obligatorio la superación favorable de una Evaluación de Impacto por la protección de datos previa a la implementación de los sistemas, entre otros, que esté documentada la acreditación de superación del análisis de idoneidad, necesidad y proporcionalidad del uso de datos biométricos.

6. Se tendrán que implementar medidas técnicas, organizativas y jurídicas para la práctica de estos sistemas. Entre otros, informar previamente a los trabajadores sobre este tratamiento, implementar en el sistema biométrico la posibilidad de revocar el vínculo de identidad entre la plantilla biométrica y la persona física, implementar medidas técnicas para asegurarse de la imposibilidad de utilizar las plantillas para cualquier otro propósito, utilizar siempre cifrado para proteger la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la plantilla biométrica, utilizar formatos de datos o tecnologías específicos que imposibiliten la interconexión de bases de datos biométricas y la divulgación de datos no comprobada, suprimir los datos biométricos cuando no se vinculan a la finalidad que motivó su tratamiento, etc.

7. Utilizar medidas para minimizar el riesgo de los datos, como por ejemplo, la utilización de dispositivos para el uso de datos biométricos que estén bajo el control exclusivo de los usuarios, exigir una acción positiva por parte del usuario cuando se obtienen sus datos biométricos para estos fines, no utilizar un almacenamiento centralizado de las plantillas biométricas, etc.

8. Revisar y actualizar siempre que sea necesario todas las acciones y medidas implementadas.

En conclusión, parece que la AEPD ha querido dar respuesta al desequilibrio que podría implicar actualmente el uso de datos biométricos de los empleados, por el grado de intrusión que conlleva, para fines de control horario. No obstante, estamos a la espera de que haga nuevos pronunciamientos para acabar de determinar este cambio repentino, que parece que acabará en la prohibición en España del uso de sistemas biométricos en el ámbito laboral.

Es por ello que, recomendamos a las empresas que actualmente utilizan datos biométricos para el control de presencia de sus trabajadores, empiecen a valorar alternativas para cumplir con la obligación legal de control de la jornada laboral.