

## NOTA INFORMATIVA

### **Criterios tratamiento de control de presencia mediante sistemas biométricos.**

Recientemente, la Agencia Española de protección de datos ha publicado en su página web una [Guía sobre tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos](#), en la cual fija los criterios para la utilización de datos biométricos para el control de acceso, con fines laborales y no laborales. La Agencia considera el tratamiento de datos biométrico, tanto para identificación como autenticación, un tratamiento de alto riesgo, puesto que incluye categorías especiales de datos. **Para poder tratar esa categoría de datos es NECESARIO que exista una circunstancia que levante la prohibición y una condición que lo legitime.**

En el apartado de conclusiones de esta guía se determina que [actualmente no sería posible la utilización de biometría con la finalidad de control laboral](#), puesto que no es posible superar la prohibición del tratamiento de datos biométricos.

1. Registro de jornada y/o control de acceso con fines laborales, en el caso del levantamiento de la prohibición en base al art. 9.2.b “El tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social en la medida que lo autorice el Derecho de la Unión o un convenio colectivo (...)”. [Actualmente no existe una norma con rango de ley que permita la posibilidad de utilizar los datos biométricos para esta finalidad.](#)
2. [Registro de jornada y/o control de acceso en el ámbito laboral, basándonos en el consentimiento no es posible.](#) En primer lugar, existiría una situación de desequilibrio y en el que caso de superar la situación de desequilibrio, facilitando una herramienta alternativa al personal laboral para el registro y/o control de acceso sin la utilización de datos biométricos, en segundo lugar, no superaría el análisis de necesidad requerido en la Evaluación de impacto de datos personales para poder utilizar la biometría.

[Actualmente en el apartado de consultas de la AEPD](#), las consultas referentes a la utilización del sistema de fichaje usando en la aplicación de una función numérica a cada empleado fundada en un algoritmo generado por su huella digital no están operativas, [se encuentran en estado de actualización.](#)

Desde All in recomendamos dejar de usar el sistema de fichaje laboral con huella dactilar con efecto inmediato y se sustituya por un código u otro formato disponible para la empresa. Toda empresa que continúe usándolo se expone a sanciones en caso de denuncia por parte de trabajadores o comités de empresa.