

CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE UTILIZACION DE DATOS BIOMETRICOS

El 23 de noviembre de 2023, la AEPD ha publicado una guía sobre la utilización de datos biométricos para el control de presencia, registro de jornada, control de acceso con fines laborales y control de acceso con otras finalidades.

El documento fija los criterios de uso de esa tecnología tanto con fines laborales como no laborales **y a partir de dicha fecha será ilegal la utilización de datos biométricos (uso de la huella dactilar, reconocimiento facial u otras tipologías de datos biométricos).**

Los sistemas biométricos y el tratamiento de los datos que se pueden obtener a partir de ellos están evolucionando muy rápidamente. Los nuevos sistemas aumentan el detalle de la información recogida e incluso permiten la posibilidad de recoger información sin la cooperación de la persona, que en ocasiones ni siquiera es consciente de ello. A ello se suma el desarrollo de la inteligencia artificial, que puede utilizarse para inferir información adicional sobre las personas.

La Agencia considera el tratamiento de datos biométricos, tanto para identificación como para autenticación, como un tratamiento de alto riesgo que incluye categorías especiales de datos. Tal y como establece el RGPD, para poder tratar esas categorías es necesario que exista una circunstancia que levante la prohibición de su tratamiento y, además, una condición que lo legitime.

Hay que justificar la necesidad de un tratamiento adicional de datos cuando las mismas finalidades se han estado alcanzando y se pueden alcanzar con otro tipo de implementación del tratamiento de registro de jornada equivalente y menos intrusivo (**tarjetas, certificados, claves, sistemas contact-less, etc**). No es obligatorio, ni recomendable, que la implementación de un tratamiento, se limite exclusivamente a la selección de recursos tecnológicos.

Los distintos productos disponibles en el mercado para la recogida de datos biométricos que registran dichos datos con una precisión, detalle o frecuencia que están muy por encima de las necesidades de un determinado tratamiento específico, vulneran el principio de minimización.

La Guía precisa que, en caso de pretender captar datos biométricos, de forma previa al inicio del tratamiento, será obligatorio verificar si supera el juicio de proporcionalidad, constatando si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

CONCLUSIÓN:

La AEPD ha informado que cualquier entidad que continúe utilizando sistemas biométricos para el control de presencia, registro de jornada, control de acceso con fines laborales y control de acceso con otras finalidades, podría enfrentarse a sanciones, con independencia de la "hasta ahora" legalidad de su instalación.

La aplicación de esta norma es aplicable des de la fecha de publicación de la guía, por lo que **RECOMENDAMOS** **substituir este sistema de registro de jornada por medio de huella dactilar o reconocimiento facial, por otros sistemas que no impliquen el uso de datos biométricos.**