



Servicio de  
**Estudios**

UGT

ANÁLISIS Y CONTEXTOS

servicioestudiosugt.com

# Huellas digitales y registro de jornada: una asociación impracticable

ENERO 2025  
(Nº 77)

#HuellasDigitales#ControlHorario#Servicio de Estudios#

# Contenido

- **Introducción**
- **Criterio de la Agencia Española de Protección de Datos**
- **Sistema de control horario mediante huella digital**
- **Conclusiones y recomendaciones para la negociación colectiva**

## Introducción

En nuestro análisis “Dispositivos digitales, vigilancia y derecho a la intimidad”, publicado en marzo de 2024<sup>1</sup>, hacíamos una breve referencia al uso de datos biométricos en las relaciones laborales, más concretamente, al empleo de la huella dactilar para el registro de jornada, con este tenor literal:

*El quinto condicionante proviene de la **total prohibición de usar datos biométricos de las personas trabajadoras**. Las huellas digitales, el reconocimiento facial, la palma de la mano, el iris, etc. son datos especialmente protegidos, que suponen un alto riesgo<sup>2</sup> y no puede emplearse en los entornos laborales. La Agencia Española de Protección de Datos, en su momento, consintió el uso de huellas dactilares como método para el registro de jornada o para el control de accesos. No obstante, dicha permisividad ha quedado revocada por una directriz del Comité Europeo de Protección de Datos<sup>3</sup>, obligando a la AEPD a rectificar su guía<sup>4</sup>. En la guía actualizada se indica que el “registro de jornada y control de acceso **con fines laborales**” **mediante biometría podría darse, únicamente, en el caso de existir un Convenio Colectivo que amparase tal práctica, un supuesto que debemos evitar a toda costa**.*

Recientemente, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) viene publicando una serie de resoluciones que refuerzan esta nueva interpretación y que, por su importancia, consideramos que conviene ampliar al objeto de explicar porque ya no es factible el uso de huellas dactilares para el registro de jornada.

## Criterio de la Agencia Española de Protección de Datos

Desde el cambio de criterio por parte de la AEPD, se constatan cinco sanciones (EXP202202960, EXP202213615, EXP202302938, EXP202305967, EXP202304834, siendo esta última, una de las más relevantes) que consolidan la nueva interpretación por parte del organismo público.

En todas ellas se distinguen dos elementos comunes:

---

<sup>1</sup> <https://servicioestudiosugt.com/dispositivos-digitales-vigilancia-y-derecho-a-la-intimidad/>

<sup>2</sup> <https://www.aepd.es/guias/guia-control-presencia-biometrico.pdf>

<sup>3</sup> Directrices 05/2022 del Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD), sobre el uso de reconocimiento facial en el ámbito de las fuerzas de orden público (Versión 2.0, de 26 de abril de 2023) [https://edpb.europa.eu/system/files/2023-05/edpb\\_guidelines\\_202304\\_frtlawenforcement\\_v2\\_en.pdf](https://edpb.europa.eu/system/files/2023-05/edpb_guidelines_202304_frtlawenforcement_v2_en.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.aepd.es/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/la-aepd-publica-una-guia-sobre-la-utilizacion-de-datos>

- Que cualquier dato biométrico se somete a una especial protección y que su uso se restringe a circunstancias muy específicas y de casi imposible concordancia con un uso laboral, y más en el caso del registro de jornada. Este principio básico de minimización debe preponderar por encima de cualquier otra circunstancia o interés, puesto que la identificación biométrica entraña un peligro evidente sobre derechos (y libertades) fundamentales de las personas trabajadoras.
- Que, a la hora de valorar el uso de la huella dactilar para registrar la jornada, se debe justificar de forma exhaustiva que no existe ninguna otra alternativa viable (como las clásicas tarjetas de acceso) que concreten una insalvable necesidad; y que, además, se superen otros dos elementos clave: la proporcionalidad e idoneidad de la medida para alcanzar el objetivo perseguido.

Estas circunstancias hacen prácticamente inviable que la AEPD permita, por tanto, tal uso, so pena de fuertes sanciones, como las que veremos más adelante.

## Sistema de control horario mediante huella digital

El expediente nº EXP202304834, referente a la implantación de un sistema de control horario mediante acceso por huella dactilar, versa sobre todo lo antedicho<sup>5</sup>.

En febrero de 2023, el Colegio Notarial de Aragón implementa este control, lo que suscita una reclamación ante la AEPD.

En el proceso, el Colegio argumenta que dicha gestión del control horario responde a la necesidad de cumplir con las prerrogativas inscritas en el RD-Ley 8/2019, que incluye la obligatoriedad de poner en marcha un registro de jornada laboral fiable y seguro, que reemplazaba al existente basado en anotaciones en papel.

Añade que ha tenido en cuenta el impacto de la medida en la privacidad de las personas trabajadoras, llevando a cabo la *“correspondiente y obligatoria evaluación de impacto de protección de datos de (EIPD)”*, *“incluyendo un análisis de la gestión de riesgos y la ponderación de los derechos concurrentes en los juicios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad”*, afirmaciones que tendrán una especial relevancia en el dictamen.

En cuanto a los precedentes jurídicos, el Colegio apunta a la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de julio de 2007 (Rec. 5017/2003), que consideró legítimo el

---

<sup>5</sup> El caso también incluye un conflicto sobre el uso de videocámaras, pero hemos obviado el mismo para focalizarnos en el tema central de este análisis.

tratamiento de los datos biométricos para el control horario de los empleados públicos, sin que fuese necesario un consentimiento previo de los afectados. Finaliza exponiendo que, la tecnología empleada, así como la matemática primitiva que desarrolla la captura, garantiza una protección ante falsificaciones, robos o reversibilidad en la replicación de la huella.

Estos argumentos no convencen a la AEPD. La Agencia, expone los siguientes fundamentos de derecho para desmontar las alegaciones antedichas:

- La finalidad del tratamiento de datos es identificar a la persona trabajadora para controlar el acceso al centro de trabajo. En consecuencia, estamos ante un tratamiento de datos de carácter personal que permite una identificación “*de manera inequívoca*”, lo que reseña en los artículos 4.1 y 9 del RGPD (como la recogida o captura de datos, registro, almacenamiento, procesamiento, comparación, autenticación, conservación, supresión, limitación, etc).
- El artículo 9 del RGPD prohíbe el tratamiento de este tipo de datos, salvo en determinados casos. La AEPD no considera aplicable el uso generalizado de la huella dactilar para el registro y control de horarios y jornada. Para asentar esta negativa, refiere la sentencia del TJUE C-252/21, que confirma una interpretación restrictiva.
- La AEPD también rechaza la necesidad de usar datos biométricos para registrar la jornada alegada por el Colegio, puesto que “*no cabe apreciar la necesidad del mismo para la consecución del objetivo pretendido*”, habiendo alternativas viables y eficientes que no exijan el uso de datos biométricos.
- Y, finalmente, sobre la obligación de realizar una evaluación de impacto de datos personales (EIDP), la AEPD introduce una novedad sobresaliente: su mera redacción formal no es suficiente *per se*, “*sino que la misma, además de contener como mínimo la información del art. 35.7 del RGPD, deberá superarse y ser considerada válida. Es decir, no se trata de una obligación formal, que se entienda cumplida con la mera realización de una EIDP, sino material, garantizando que la misma contenga un análisis sólido y exhaustivo del tratamiento previsto, de los riesgos que el mismo puede implicar y de las medidas que se consideren convenientes para evitarlos o, al menos, minimizarlos. Y todo ello, con carácter previo al tratamiento, de tal manera que las conclusiones de la EIDP puedan tenerse en cuenta en su diseño, cumpliendo así el principio de protección de datos desde el diseño y por defecto que contempla el artículo 25 RGPD*”. Por supuesto, dicha EIDP deberá justificar la necesidad, idoneidad y proporcionalidad de la medida.

Por todo ello, impone una sanción de 20.000 euros al Colegio Notarial de Aragón, por emplear huellas dactilares para el registro de la jornada de trabajo.





# Huellas digitales y registro de jornada: una asociación impracticable



Servicio de  
**Estudios**



## ANÁLISIS Y CONTEXTOS

servicioestudiosugt.com

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio.