



ANTRÀS



OCTUBRE 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Octubre 2025



Tractament de dades biomètriques per al control d'accés i presència laboral: ha canviat el criteri de l'AEPD? La relativitat del punt d'inflexió.

El tractament de dades biomètriques per al control d'accés i presència en l'àmbit laboral podria trobar-se en un procés de canvi pel que fa a la seva admissibilitat jurídica. La posició inicial, caracteritzada per una notable restricció, va ser adoptada per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) i es troba recollida a la seva [Guia sobre tractaments de control de presència mitjançant sistemes biomètrics](#) (novembre de 2023). Tanmateix, un dictamen recent emès per l'AEPD l'any 2025 (referència [REGAGE25e00024730156](#)), en resposta a una consulta relativa a un sistema d'accés a instal·lacions de la Guàrdia Civil, representa un punt d'inflexió que introdueix una excepció a aquesta interpretació, encara que únicament en contextos específics.

El novembre de 2023, l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) va publicar una guia que establia una interpretació restrictiva sobre l'ús de la biometria per al control de presència. L'AEPD va subratllar que les dades biomètriques constitueixen una categoria especial de dades (art. 9.1 RGPD), considerant que tant la "identificació" com "l'autenticació" (confirmar que ets qui dius ser) per al control laboral impliquen un tractament de dades únic i, per tant, subjecte a aquesta prohibició general.

L'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) va determinar que les excepcions generals establertes a la Llei Orgànica de Protecció de

Dades (LOPD) no eren aplicables al cas en qüestió. Pel que fa al consentiment del treballador, es va considerar que aquest no podia constituir una base jurídica vàlida, a causa del desequilibri de poder inherent a la relació laboral. L'AEPD va establir que el consentiment del treballador només seria vàlid en situacions excepcionals, sempre que s'oferís una alternativa "genuïnament equivalent". Així mateix, l'Agència va concloure que la normativa espanyola vigent manca d'una habilitació legal suficientment específica que permeti l'ús de la biometria per al control horari.

Es considera que aquest tipus de pràctica es un tractament d'alt risc, ja que els sistemes biomètrics (p. ex., reconeixement facial o empremta digital) poden revelar dades sensibles de salut, com ara l'origen racial o paràmetres com la temperatura corporal.

Un punt d'inflexió relatiu: el Dictamen sobre la Guàrdia Civil ([REGAGE25e00024730156](#)). En aquest cas, l'AEPD sí que considera que el tractament disposa de base legal i compleix amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat. Els arguments clau per a aquesta aparent flexibilització van ser:

1. L'existència d'una base legal en normativa sectorial (no laboral): l'AEPD fonamenta la legitimació en l'existència d'un "interès públic essencial" (art. 9.2.g RGPD), que es troba en normes com la Llei Orgànica de Forces i Cossos



de Seguretat (que obliga a protegir edificis públics) i en la normativa sobre infraestructures crítiques.

2. El paper de l'Esquema Nacional de Seguretat (ENS): tot i que l'ENS no constitueix una habilitació legal autònoma (Reial decret 311/2022, de 3 de maig, pel qual es regula l'Esquema Nacional de Seguretat), l'AEPD entén que, quan una entitat (pública o privada) està subjecta a l'ENS, això pot exigir mesures de seguretat avançades, com la biometria, quan resultin necessàries i proporcionades per al compliment de les obligacions legals de seguretat, per exemple, la protecció d'infraestructures crítiques.

3. El dictamen posa èmfasis en que el risc es menor en l'autenticació que en la identificació: el sistema analitzat era d'autenticació, i, a més, la plantilla biomètrica era conservada pel mateix usuari, sense crear una base de dades centralitzada.

Es tracta d'un canvi de criteri aplicable a totes les empreses? Al nostre entendre, aquest dictamen no s'ha d'interpretar com una autorització general per a la utilització d'aquest tipus de sistemes, sinó que, més aviat, podria deduir-se el contrari.

El dictamen sembla dibuixar un escenari dual:

- Amb caràcter general: es mantenen els criteris de la Guia de 2023, que continua plenament vigent. Una sanció recent a un zoològic ([EXP202209645](#)) per la utilització d'empremta dactilar en el control d'accés

del públic sense base legal, sense avaluació d'impacte i sense alternatives, confirma que l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) continua aplicant un criteri restrictiu en àmbits privats estàndard.

- Per a entitats, tant públiques com privades, subjectes a l'Esquema Nacional de Seguretat (ENS) o que gestionin infraestructures crítiques, s'estableix una via excepcional que permet a aquestes entitats justificar l'ús de la biometria. Per a això hauran d'acreditar, mitjançant una avaluació d'impacte rigorosa, que es tracta d'una mesura necessària i proporcionada per al compliment de les obligacions de seguretat imposades per la normativa sectorial específica.

Conclusió: El tractament de dades biomètriques en el treball es troba en una “encreuada normativa”. Tot i que la regla general en el sector privat continua essent la prohibició (excepte en supòsits molt concrets i difícils de justificar en el context laboral), l'AEPD ha flexibilitzat el seu criteri per a contextos específics de seguretat pública i infraestructures crítiques. En absència d'un marc legal clar que reguli específicament aquesta matèria a Espanya, cal actuar amb prudència. La viabilitat d'un sistema biomètric dependrà d'una anàlisi cas per cas, centrada en l'existència eventual d'una base legal —que difícilment serà de caràcter laboral—, en la proporcionalitat estricta i en la minimització del risc (preferint sistemes d'autenticació davant dels d'identificació).

Proposta d'ampliació dels permisos laborals per defunció, cures pal·liatives i altres situacions de conciliació familiar

El Ministeri de Treball ha presentat als agents socials un nou esborrany de reforma de l'Estatut dels Treballadors. Si s'aproves, aquesta reforma implicaria una ampliació dels permisos

per defunció, així com la incorporació de nous permisos per cures pal·liatives i eutanàsia. Cal destacar que es tracta únicament d'un esborrany, que haurà de ser aprovat pel Govern mitjançant



un Reial decret llei. Posteriorment, aquest Reial decret llei haurà de ser convalidat pel Congrés dels Diputats i el Senat en un termini màxim de dos mesos des de la seva publicació.

Sense perjudici del destí que pugui córrer aquest esborrany, en un context polític com l'actual i amb un rebuig clar per part de les patronals, considerem que això no ha d'impedir-nos presentar-ne algunes de les característiques principals.

Ampliació del permís per defunció o per “dol”: el permís per defunció de familiars directes (cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat, és a dir, inclosos pares, fills, germans, avis i nets) passarà a 10 dies hàbils, que podran gaudir-se de manera fraccionada durant les quatre setmanes posteriors al decés o, si escau, des de l'entrega de les restes mortals del familiar. Cal destacar que el permís és de 10 dies hàbils i que serà la persona treballadora qui podrà determinar si els vol gaudir de manera fraccionada o continuada.

Per defunció de parents per afinitat fins al segon grau (família política: sogres, cunyats, gendres, etc.), es manté la regulació actual: dos dies de permís, també hàbils i ampliables, com fins ara, a quatre en cas de desplaçament necessari.

Reducció de jornada per situacions de cures pal·liatives: s'incorporen expressament a la reducció de jornada prevista a l'art. 37.6 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (TRLET) els supòsits de cura del cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat

que requereixin cures pal·liatives. Es manté, com fins ara, la reducció per cura directa del cònjuge o parella de fet, o familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda, així com la del menor a càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada.

Nou permís destinat a l'acompanyament de persones en cures pal·liatives: permís retribuït de fins a 15 dies hàbils per a la cura del cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat que es trobin en situació de necessitat de cures pal·liatives. Aquest permís podrà gaudir-se en dos períodes i distribuir-se en un termini de fins a tres mesos des de l'inici del permís i fins al decés de la persona atesa. Només podrà utilitzar-se una vegada per persona en situació de cures pal·liatives i és compatible amb altres permisos, com els de hospitalització o intervenció quirúrgica. Cal remarcar que es tracta d'un permís retribuït, de 15 dies hàbils, i que serà la persona treballadora qui podrà determinar si el vol gaudir de manera fraccionada o continuada.

Permís per acompanyament en procediments d'eutanàsia: es reconeix 1 dia de permís per acompanyar persones que hagin de rebre una eutanàsia. No s'exigeix relació de parentiu, bastant que la persona treballadora hagi estat designada expressament per acompanyar la persona en aquest moment.



Jurisprudència. Novament sobre el concepte de temps de treball: ara sobre el desplaçament de treballadors sense centre de treball fix.

La nostra normativa utilitza un concepte de temps de treball molt vinculat a l'element locatiu en establir, a l'article 34.5 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (TRLET), que amb caràcter general «el temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària la persona treballadora es trobi al seu lloc de treball». L'absència de referències normatives generals que abordin supòsits en què el treballador no es troba estrictament al seu lloc de treball, però sí a disposició del seu ocupador, ha obligat els tribunals a pronunciar-se sobre casos dubtosos relacionats amb realitats organitzatives en què la persona treballadora no presta els seus serveis en un únic lloc o espai de treball. Un exemple d'això és la recent sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) de 9 d'octubre de 2025 (assumpte C-110/24, VAERSA), en la qual el Tribunal resol una qüestió prejudicial plantejada pel Tribunal Superior de Justícia de València. La qüestió consisteix a determinar si el temps emprat pels treballadors en el trajecte de retorn des de la microreserva en què duen a terme les feines en qüestió fins a la base establerta per VAERSA ha de considerar-se «temps de treball», en el sentit de l'article 2, punt 1, de la Directiva 2003/88/CE.

Cal tenir en compte que en els contractes de treball individuals dels treballadors s'hi preveia que el temps de desplaçament —dedicat als trajectes d'anada i tornada des de la base fins al lloc de la microreserva on havien de prestar serveis i des d'allí fins a la base— no es considerava temps de treball efectiu. Tot i això, VAERSA, l'empresa, computava com a tal el temps de desplaçament diari d'aquests treballadors des de la base fins a aquell lloc, però no el trajecte de tornada, efectuat entre aquell punt i la base al final de la jornada laboral. Tots els desplaçaments es realitzaven en un vehicle proporcionat per l'empresa a la base i conduït per un treballador.

El TJUE considera que “el temps dedicat als trajectes d'anada i tornada que els treballadors tenen l'obligació de realitzar, conjuntament, a una hora fixada per l'empresari i amb un vehicle pertanyent a aquest, per desplaçar-se des d'un lloc concret, determinat per l'empresari, fins al lloc en què es realitza la prestació característica prevista” en el contracte de treball celebrat entre aquests treballadors i l'empresari ha de considerar-se “temps de treball” d'acord amb la Directiva 2003/88, del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003.

Cal advertir que el TJUE, com no podia ser d'altra manera, atès el caràcter de dret necessari que té la noció de temps de treball, no atorga cap valor al que hagin pogut acordar les parts en el contracte de treball sobre la qualificació del temps de desplaçament.

El raonament fonamental que porta a considerar que ens trobem davant temps de treball rau en el fet que els “desplaçaments són l'instrument necessari per executar prestacions tècniques per part d'aquests treballadors”, essent les condicions relatives al desplaçament “definides per l'empresari, que designa, en particular, el mitjà de transport utilitzat per a aquest desplaçament, el punt de partida i de retorn, l'hora de sortida i la destinació —a saber, un lloc de treball concret . En conseqüència, aquests treballadors no disposen d'un lloc de treball fix i habitual. Han de desplaçar-se necessàriament per realitzar



les prestacions previstes en el contracte de treball celebrat amb aquest empresari, tot respectant les condicions de desplaçament imposades per aquest.”

Novament, el TJUE considera que el desplaçament ordenat per l'empresa al domicili dels clients ha de considerar-se temps de treball als efectes de la normativa reguladora dels límits de la jornada. Es tracta d'un pronunciament que potser determini que el Tribunal Suprem hagi de parametritzar una jurisprudència que no sempre ha valorat que, en aquestes circumstàncies, la persona treballadora ja es troba a disposició de l'empresari i en l'exercici de les seves funcions.

Jurisprudència. Segons el Tribunal Suprem, no existeix una obligació genèrica d'entregar cadires ergonòmiques a tots els teletreballadors.

La recent sentència del Tribunal Suprem 760/2025 ha abordat una de les qüestions més controvertides en la gestió preventiva del teletreball: l'obligació de l'empresa de proporcionar cadires ergonòmiques. L'Alt Tribunal, confirmant la sentència de l'Audiència Nacional, estableix que l'empresa no està obligada a facilitar una cadira ergonòmica a tota la plantilla que treballa a distància si aquesta obligació no es troba explícitament prevista en el conveni col·lectiu, en l'acord individual de treball a distància o si l'avaluació de riscos no identifica l'existència d'un risc ergonòmic que requereixi l'ús d'aquesta cadira.

La sentència desestima el recurs d'un sindicat que al·legava tracte desigual, ja que els treballadors presencials sí disposaven de cadires ergonòmiques a l'oficina, mentre que als teletreballadors només se'ls proporcionaven sota prescripció mèdica.

Cal destacar els punts clau següents en la fonamentació jurídica de la sentència:

1. La rellevància de l'acord de teletreball (arts. 11 i 7 de la LTD). El TS reforça la idea que l'acord de treball a distància i el conveni col·lectiu són els instruments que han de definir la “dotació de tots els mitjans, equips i eines”. En el cas analitzat, l'acord individual només obligava a lliurar l'equip informàtic (ordinador portàtil, ratolí, etc.), considerant la cadira com a mobiliari cobert per la compensació de despeses.

2. La compensació econòmica (art. 12 LTD). La sentència valida la política de l'empresa d'abonar una quantitat mensual (en aquest cas, 30 euros) per compensar les despeses generals derivades del teletreball. El Tribunal considera que, si aquesta quantitat cobreix allò que s'ha pactat, l'empresa compleix amb la seva obligació, i la persona treballadora pot destinar-la a costejar la cadira si així ho desitja.

3. El Tribunal distingeix entre el deure general d'avaluar riscos i l'adopció de mesures concretes. Sosté que el lliurament d'una cadira ergonòmica no constitueix una obligació genèrica, sinó una mesura preventiva específica que només s'activa si l'avaluació individual de riscos del lloc de treball del teletreballador en determina la necessitat.

Atès que l'empresa sí proporcionava la cadira quan existia una prescripció del servei mèdic, el Tribunal entén que l'obligació de protecció de la salut estava degudament coberta.

Tot i que es tracta d'una sentència que aporta certesa sobre l'abast d'aquesta obligació, confirmant que les empreses no estan obligades, amb caràcter general, a subministrar



una cadira ergonòmica a tots els teletreballadors si això no està previst en el conveni col·lectiu o en l'acord de treball a distància, no s'hauria de fer-ne una lectura que desconeixi les obligacions preventives. El lliurament de cadires ergonòmiques podrà imposar-se quan estigui previst en conveni o en l'acord de teletreball, però també quan una avaluació individual de riscos en determini la necessitat, sense que el fet d'haver-se efectuat el subministrament després d'acreditar-se un dany impliqui que s'hagi complert degudament amb el deure de prevenció.

Jurisprudència. Segons l'Audiència Nacional, el permís parental de 8 setmanes per a la cura de menors de 8 anys de l'art. 48 bis del TRLET no ha de ser retribuit per l'empresa.

El nucli del litigi resolt per la sentència de l'Audiència Nacional 128/2025, de 30 de setembre, consistia a determinar si el permís parental de vuit setmanes, gaudit fins que el menor compleixi vuit anys (introduït pel Reial decret llei 5/2023), havia de ser pagat per l'empresa.

La demanda interposada pels sindicats fonamentava la reclamació del caràcter retributiu en l'eficàcia directa de la Directiva (UE) 2019/1158, que en el seu article 8 estableix una "remuneració o prestació econòmica" per a dos mesos de permís parental. Sostenien que, davant una transposició incorrecta o incompleta per part d'Espanya, la Directiva havia d'aplicar-se directament, obligant l'ocupador al pagament.

La part demandada va al·legar que el permís constitueix una causa de suspensió del contracte (ubicada a l'article 45.1 o) de l'ET). D'acord amb l'article 45.2 de l'ET, la suspensió "exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball", i que la defectuosa transposició de la Directiva per part de l'Estat no pot crear una obligació de pagament per a una empresa, atès que les directives manquen d'eficàcia directa horitzontal" (entre particulars).

A judici de l'Audiència Nacional, la transposició actual de la Directiva, després del RDL 9/2025, és correcta i, en qualsevol cas, resulta improcedent la seva aplicació directa. Quant al primer aspecte, es considera que la Directiva (art. 8) exigeix que dos dels quatre mesos de permís parental disposin de cobertura econòmica, ja sigui mitjançant "remuneració" (a càrrec de l'empresari) o "prestació econòmica" (a càrrec del sistema públic). La "clàusula passarel·la" prevista a l'art. 20.6 de la Directiva permet als Estats membres "tenir en compte qualsevol període d'absència del treball relacionada amb la família" (com permisos de maternitat, paternitat, etc.) per complir els mínims de la Directiva.

D'aquesta manera, el Tribunal considera que Espanya ja compleix amb les 8 setmanes de cobertura econòmica requerides, sumant altres permisos existents (suspensió per naixement: 14 setmanes obligatòries de maternitat, de les quals 5 setmanes addicionals estan cobertes per una prestació pública de la Seguretat Social; permís de lactància: la seva acumulació en jornades completes equival a unes 3 setmanes retribuides per l'empresari). Així, la Sala entén que Espanya compleix amb la Directiva en reconèixer 8 setmanes amb cobertura econòmica, a les quals l'art. 48 bis afegeix 8 setmanes addicionals com una suspensió del contracte sense retribució.



Pel que fa a l'eficàcia directa de la Directiva, la Sala sosté que, en ser RENFE una entitat pública empresarial que presta un "servei d'interès públic", està subjecta a l'eficàcia directa vertical de les directives, fins i tot quan actua com a ocupadora. No obstant això, considera que l'art. 8 de la Directiva no és una disposició precisa i incondicional que imposi una única obligació, sinó que dona a triar a l'Estat membre entre dues opcions: "remuneració" (a càrrec de l'empresari) o "prestació econòmica" (a càrrec del tresor públic).

En no tractar-se d'una norma incondicional, que no requereixi un acte normatiu de concreció, el Tribunal no pot substituir el poder legislatiu.

Jurisprudència. Una interessant aportació sobre la STJUE de 1 de setembre de 2025 (C-38/24), Assumpte Bervidi.

En el Newsletter del mes passat informàvem de la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 11 de setembre de 2025 (C-38/24), Assumpte Bervidi, que reconeix l'existència d'una discriminació indirecta per associació quan un empresari denega un canvi d'horari a una treballadora que l'havia sol·licitat per poder atendre el seu fill amb una discapacitat severa. El TJUE reconeix que pot existir discriminació per discapacitat quan es denega un ajust raonable a una persona treballadora que no té aquella característica personal, però sí una persona, el fill, de la qual n'és cuidadora principal. A la Tribuna mensual que el Fòrum Espanyol de Laboralistes (Forelab) publica a Lefebvre-El Derecho, es pot trobar [un interessant comentari redactat per la lletrada d'Antràs, Llúcia Felipe Sardà](#).