



Procedimiento N°: A/00049/2013

RESOLUCIÓN: R/00750/2013

En el procedimiento A/00049/2013, instruido por la Agencia Española de Protección de Datos a la entidad **VINNELL, BROWN AND ROOT, LLC.**, vista la denuncia presentada por **A.A.A. Y OTROS** y en virtud de los siguientes,

ANTECEDENTES

PRIMERO: Con fecha de 28 de mayo de 2012 tiene entrada en esta Agencia un escrito de **A.A.A. Y OTROS** en el que declara que la empresa **VINNELL, BROWN AND ROOT, LLC** (en adelante **VBR**) ha implantado unilateralmente un sistema de captación de huellas digitales de sus empleados, al objeto de controlar entradas y salidas, sin informar a los trabajadores ni a sus representantes legales. Indican que la empresa ha recogido la huella digital a todos los empleados de origen español, declarando exentos a los de origen estadounidense, contratados en aquel país.

SEGUNDO: Tras la recepción de la denuncia, el Director de la Agencia Española de Protección de Datos ordenó a la Subdirección General de Inspección de Datos la realización de las actuaciones previas de investigación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, teniendo conocimiento de los siguientes extremos:

Solicitada a **VBR** documentación que acredite la información facilitada a los trabajadores con relación al tratamiento de la huella dactilar, los representantes de la entidad han manifestado lo siguiente:

“Con relación a la documentación que acredite la información facilitada a los trabajadores con relación al tratamiento de la huella dactilar debemos precisar en primer lugar que el sistema de control de presencia implantado en VBR no captura la huella digital del empleado, sino únicamente cinco puntos de la yema del dedo que, junto con el número de empleado, sirven para su identificación exclusivamente dentro del recinto militar en que se encuentra el centro de trabajo. Se adjunta copia de la carta entregada a los empleados sobre este particular (Anexo " 2) en cuyo apartado 7 se informa sobre este extremo. En el archivo personal de cada empleado consta la citada carta firmada por el empleado en todas sus páginas. Este extremo se puede verificar en caso de resultar necesario.

En el mencionado ANEXO 2 se incluye una carta de fecha **8 de junio de 2012** dirigida por el Director de **VBR** de Morón a los “Trabajadores de **VBR**” en la que figura como tema “Protección de Datos de los empleados”. Se verifica que esta carta se extiende durante cinco páginas informando de aspectos de protección de datos como las obligaciones de la empresa, las medidas de seguridad, acceso a los datos, etc incluyendo en el siguiente punto:

“7. CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO:



a. De acuerdo con la legislación española, controlar la asistencia de los empleados es un derecho básico de una empresa. Coincidiendo con nuestra filosofía de modernizar el material de la empresa, hemos seleccionado un método estándar y aceptado de relojes lectores que reconocen a cada empleado individualmente. Los relojes identifican a cada empleado por los datos recogidos de la yema del dedo de cada uno de ellos. El sistema no captura la huella del empleado sino que extrae aproximadamente cinco puntos particulares de la imagen de la yema del dedo y convierte la información en algoritmo (modelo matemático) que se utiliza para representar exclusivamente a un usuario. Aunque el algoritmo identifica a una persona para controlar su asistencia, este no sirve para lo contrario; es decir, con los datos del algoritmo no se puede rastrear a una persona en particular.

b. Los relojes lectores almacenan la información de cada empleado; p. ej. nombre, número de empleado, hora y el algoritmo capturado de aproximadamente cinco puntos particulares de la yema del dedo. Esta información se recoge y tras analizar el algoritmo para comprobar que el usuario es efectivamente el empleado correcto, la información pasa del reloj a la torre segura del servidor que contiene los datos personales utilizados para calcular la asistencia y la nómina. A esta información solo pueden acceder por medio del servidor el Administrador de sistemas de la empresa, los empleados de nómina y de RRHH. Esta información no está disponible o accesible a personal no autorizado.”

Los representantes de la entidad han manifestado, ante las preguntas realizadas desde esta Inspección de Datos, lo siguiente:

“El sistema se instaló el 28 de septiembre de 2011, a partir de esa fecha se comenzó a recabar los cinco puntos de la yema del dedo a los empleados, proceso que duró unos 20 días y durante el que se informó a los empleados verbalmente de que empezaran a utilizarlo para comprobar su funcionamiento y que estaba en periodo de prueba. El 16 de enero de 2012 la oficina de Recursos Humanos publicó un comunicado con unas instrucciones para utilizar el reloj (Anexo nº 3). El 8 de junio de 2012 se publicó la carta citada anteriormente (Anexo nº 2), y que fue posteriormente firmada por todos los trabajadores, proceso que se completó en agosto de 2012.

El colectivo de trabajadores a los que se han recabado los cinco puntos de la yema del dedo está formado por todos los trabajadores de **VBR** sometidos a la legislación laboral española, a excepción de el Director local adjunto de la empresa, cuyo horario de trabajo y disponibilidad coincide con el del resto de la plantilla.

Finalidad de la recogida de cinco puntos de la yema del dedo de los empleados:

Control de presencia: ausentismo, horas extras,... y en general el control del cumplimiento de la jornada laboral según las condiciones de la ley española, del convenio aplicable y de las propias normativas de la empresa.

VBR siguió los consejos profesionales de los expertos en la materia, quienes aseguran con el acceso mediante huella dactilar es el más eficiente tanto desde



el punto de vista de la empresa como del trabajador.

*Informe positivo de la empresa consultora especialista en LOPD con la que **VBR** tiene establecido contrato de asesoramiento continuo.*

Entendemos que no debe darse la negativa de ningún trabajador (salvo causas físicas) y que están obligados a aportar su huella como una obligación más del deber de obediencia dentro del ámbito de organización y dirección del empresario siempre dentro de sus facultades directivas.

*En cuanto a los motivos en los que defendemos tanto la legalidad del sistema implantado como la imposibilidad de la negativa (o la necesidad de consentimiento) del trabajador citamos el Informe 0324/2009 en el que al igual que en caso de **VBR** (aunque en este caso nuestro caso no se recoge la huella dactilar sino cinco puntos de la yema del dedo), la AGPD informa sobre la idoneidad del uso de la huella dactilar de los trabajadores:*

<<.. tratándose del tratamiento de la huella digital, la información contenida en dicho dato no contiene ningún aspecto concreto de la personalidad y tan sólo cuando dicha información se vincula a la identidad de una persona es posible identificarla con toda certeza, de modo que los datos que se recaban no pueden considerarse de mayor trascendencia que los relativos a un número personal, a una ficha que tan solo pueda utilizar una persona o a la combinación de ambos... .. de la huella digital, el mismo no puede ser considerado en modo alguno dato especialmente protegido o sensible. >>

En este mismo informe, y en cuanto a lo dispuesto en el art. 6 de la LOPD sobre el consentimiento de los afectados:

<<... el artículo 6.2 prevé que no será preciso el consentimiento cuando los datos "se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento. ... deberá darse cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, dado que si bien no será preciso el consentimiento del interesado, si deberá advertirse al mismo de los extremos contenidos en ese precepto y, especialmente, de las consecuencias disciplinarias que podría acarrear su negativa a que la huella sea tratada. >>"

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: Con fecha de 28 de mayo de 2012 tiene entrada en esta Agencia un escrito de **A.A.A. Y OTROS** en el que declara que la empresa **VINNELL, BROWN AND ROOT, LLC** (en adelante **VBR**) ha implantado unilateralmente un sistema de captación de huellas digitales de sus empleados, al objeto de controlar entradas y salidas, sin informar a los trabajadores ni a sus representantes legales. Indican que la empresa ha recogido la huella digital a todos los empleados de origen español, declarando exentos a los de origen estadounidense, contratados en aquel país.



SEGUNDO: Consta que la empresa responsable es la entidad **VINNELL, BROWN AND ROOT, LLC**.

TERCERO: Consta que la empresa **VINNELL, BROWN AND ROOT, LLC**, ha estado instalando desde octubre de 2011 hasta abril de 2012 un nuevo sistema de control laboral basado en la recogida de cinco puntos de la yema del dedo de los trabajadores.

CUARTO: Consta que, en fecha 16 de enero de 2012, la entidad **VBR** comunicó a los trabajadores, por primera vez, que se estaba implantando un nuevo sistema electrónico de gestión de horarios/ control de acceso, que comenzó en octubre de 2011 y estará en funcionamiento paralelo con el antiguo sistema de time-sheets hasta el próximo mes de abril 2012.

QUINTO: Consta en el expediente escrito de fecha 2 de marzo de 2012 por el que, por los representantes de los trabajadores, se solicita a la empresa que informe más detalladamente sobre el procedimiento y normativa a seguir, y que consta firmado por el Departamento de Recursos Humanos en la misma fecha 2 de marzo de 2012

SEXTO: Consta que, en fecha 8 de junio de 2012 la oficina de recursos humanos publicó un comunicado que “ayude a los empleados y supervisores a entender que tipo de información se recoge y mantiene y de cómo **VBR** protege los datos personales del empleado y el derecho a la privacidad”. Se constata que en este documento es donde se recoge por primera vez la información sobre el uso que se va a dar a la recogida de la yema de los trabajadores, en el punto 7 que recoge “los relojes identifican a cada empleado por los datos recogidos de la yema del dedo de cada uno de ellos. El sistema no captura la huella del empleado sino que extrae aproximadamente cinco puntos particulares de la imagen de la yema del dedo y convierte la información en algoritmo que se utiliza para representar exclusivamente a un usuario.”

SEPTIMO: Consta que en este mismo escrito de fecha 8 de junio de 2012 se informa por primera vez a los trabajadores que ha procedido a inscribir el fichero en el Registro General de Protección de Datos, y se ha constatado por parte de los inspectores de esta Agencia que el fichero se encuentra inscrito desde fecha 20 de enero de 2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Es competente para resolver este procedimiento el Director de la Agencia Española de Protección de Datos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37. g) en relación con el artículo 36 de la LOPD.

II

El artículo 5 de la LOPD, que dispone que, “1. *Los interesados a los que se soliciten datos personales deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco:*



- a) *De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información.*
- b) *Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas.*
- c) *De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos.*
- d) *De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.*
- e) *De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante (...)*

2. Cuando se utilicen cuestionarios u otros impresos para la recogida, figurarán en los mismos, en forma claramente legible, las advertencias a que se refiere el apartado anterior.”

Esta infracción aparece tipificada como leve en el artículo 44.2.c) de la LOPD, que considera como tal: *“El incumplimiento del deber de información al afectado acerca del tratamiento de sus datos de carácter personal cuando los datos sean recabados del propio interesado”.*

En el caso que nos ocupa ha quedado acreditado que la entidad denunciada **VINSELL, BROWN AND ROOT, LLC** instauró en fecha 28 de septiembre de 2011 un sistema de control de presencia a los trabajadores que recababa cinco puntos de la yema del dedo, que duró unos 20 días y durante el cual se informó a los trabajadores verbalmente de que empezaran a utilizarlo para comprobar su funcionamiento y que estaba en periodo de prueba. Por tanto, la propia entidad reconoce en este punto que el sistema se instauró en fecha 28 de septiembre de 2011 y que únicamente se informó a los trabajadores de manera verbal que debían utilizarlo, sin hacer ninguna referencia a lo dispuesto en el art. 5 LOPD.

Según manifestaciones de la propia entidad, en escrito, dirigido a la plantilla española, fechado el 16 de enero de 2012, el sistema estuvo en pruebas desde septiembre de 2011 y funcionando en paralelo con el sistema antiguo de time-sheets hasta abril de 2012. Asimismo, en este escrito se puede comprobar que recoge información sobre el mecanismo del fichaje, pero no se recoge la información prevista en el art. 5 LOPD y de la que es necesario informar a la hora de recabar datos de carácter personal.

Por último, la entidad denunciada aporta otro escrito de fecha 8 de junio de 2012, donde ya si, se recoge el tema relacionado con el control de asistencia al trabajo en los siguientes términos *“de acuerdo con legislación española, controlar la asistencia de los empleados es un derecho básico de una empresa. Coincidiendo con nuestra filosofía de modernizar el material de la empresa, hemos seleccionado un método estándar y aceptado de relojes lectores que reconocen a cada empleado individualmente. Los relojes identifican a cada empleado por los datos recogidos de la yema del dedo de cada uno de ellos. El sistema no captura la huella del empleado sino que extrae aproximadamente cinco puntos particulares de la imagen de la yema del dedo y convierte la información en algoritmo (modelo matemático) que se utiliza para*



representar exclusivamente a un usuario. Aunque el algoritmo identifica a una persona para controlar su asistencia, este no sirve para lo contrario, es decir, con los datos del algoritmo no se puede rastrear a una persona en particular.

Los relojes lectores almacenan la información de cada empleado, p. ej. nombre, número de empleado, hora y el algoritmo capturado de aproximadamente cinco puntos particulares de la yema del dedo. Esta información se recoge y tras analizar el algoritmo para comprobar que el usuario es efectivamente el empleado correcto, la información pasa del reloj a la torre segura del servidor que contiene los datos personales utilizados para calcular la asistencia y la nómina. A esta información solo pueden acceder por medio del servidor el Administrador de sistemas de la empresa, los empleados de nómina y de RRHH. Esta información no está disponible o accesible a personal no autorizado”.

Asimismo, señala que los ficheros que contienen estos datos personales han sido inscritos en el Registro General de Protección de Datos, circunstancia que ha quedado acreditada por los servicios de inspección de esta Agencia, que consta el fichero inscrito en fecha 20 de enero de 2012.

Por tanto, se entiende que el sistema de fichaje por huella dactilar ha estado funcionando en la empresa denunciada desde octubre de 2011, y la información sobre dicha circunstancia dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 5 de la LOPD se ha producido en junio de 2012.

IV

El artículo **44.2.c)** de la Ley Orgánica 15/1999 considera infracción “*El incumplimiento del deber de información al afectado acerca del tratamiento de sus datos de carácter personal cuando los datos sean recabados del propio interesado*”

En este caso el denunciado ha recabado datos personales sin facilitar a sus titulares la información que señala el artículo **5** de la LOPD por lo que debe considerarse que ha incurrido en la infracción **leve** descrita.

V

No obstante, de acuerdo con las manifestaciones efectuadas por el responsable de la entidad denunciada y de la documentación obrante en el expediente se concluye que la información del art. 5 LOPD referida al fichaje por huella dactilar ya se ha producido, no requiriéndose por parte de esta Agencia ninguna medida.

VI

La disposición final quincuagésima sexta de la Ley 2/2011 de 4 de marzo de Economía Sostenible (BOE 5-3-2011) ha añadido un nuevo apartado 6 al artículo 45 de la Ley 15/1999 de Protección de Datos en lugar del existente hasta su promulgación del siguiente tenor:

“Excepcionalmente el órgano sancionador podrá, previa audiencia de los interesados y atendida la naturaleza de los hechos y la concurrencia significativa de los criterios establecidos en el apartado anterior, no acordar la apertura del



procedimiento sancionador, y en su lugar, apercibir al sujeto responsable a fin de que, en el plazo que el órgano sancionador determine, acredite la adopción de las medidas correctoras que en cada caso resultasen pertinentes, siempre que concurren los siguientes presupuestos:

- a) que los hechos fuesen constitutivos de infracción leve o grave conforme a lo dispuesto en esta Ley.*
- b) Que el infractor no hubiese sido sancionado o apercibido con anterioridad.*

Si el apercibimiento no fuera atendido en el plazo que el órgano sancionador hubiera determinado procederá la apertura del correspondiente procedimiento sancionador por dicho incumplimiento”.

En el presente supuesto se cumplen los requisitos recogidos en los apartados a) y b) del citado apartado 6. Junto a ello se constata una cualificada disminución de la culpabilidad del imputado teniendo en cuenta que no consta vinculación relevante de la actividad del denunciado con la realización de tratamientos de datos de carácter personal, su volumen de negocio o actividad y no constan beneficios obtenidos como consecuencia de la comisión de la infracción.

De acuerdo con lo señalado,

Por el Director de la Agencia Española de Protección de Datos,

SE ACUERDA:

1.- APERCIBIR (A/00049/2013)

a **VINNELL, BROWN AND ROOT, LLC.** con arreglo a lo dispuesto en el artículo 45.6 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, con relación a la denuncia por infracción del artículo 5 de la LOPD, tipificada como **leve** en el artículo 44.2.c de la citada Ley Orgánica.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa (artículo 48.2 de la LOPD), y de conformidad con lo establecido en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Director de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, o, directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de esta acto, según lo previsto en el artículo 46.1 del referido texto legal.

2.- NOTIFICAR el presente Acuerdo a VINNELL, BROWN AND ROOT, LLC.



3.- NOTIFICAR el presente Acuerdo a **Dña. A.A.A. Y OTROS**.

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 37 de la LOPD, en la redacción dada por el artículo 82 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la presente Resolución se hará pública, una vez haya sido notificada a los interesados. La publicación se realizará conforme a lo previsto en la Instrucción 1/2004, de 22 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre publicación de sus Resoluciones y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 116 del Real Decreto 1720/2007, de 21 diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la LOPD.

José Luis Rodríguez Álvarez
Director de la Agencia Española de Protección de Datos