

Del reconocimiento facial al juzgado: una trabajadora logra que su empresa le indemnice con 46.266,90 €

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSXG) ha condenado a la empresa Make Packing SL a indemnizar a una trabajadora con 46.266,90 euros tras declarar extinguida la relación laboral.

Esta cuantía, equivalente con la indemnización que hubiese recibido si hubiese despedido improcedentemente, se debe a que la compañía había incurrido en dos incumplimientos graves: retrasos reiterados en el pago del salario durante más de un año y una vulneración del derecho fundamental a la propia imagen y a la protección de datos por implementar un sistema de fichaje biométrico sin consentimiento.

Así lo refleja el tribunal en su sentencia número 44/2026, donde ha revocado parcialmente la sentencia de instancia y considera probado que el uso de datos biométricos había vulnerado el derecho fundamental a la propia imagen y a la protección de datos personales.

Esto, sumado a la falta de diligencia en el pago de los salarios, acaba activando el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Retrasos salariales y fichaje facial sin consentimiento: el origen del litigio

Laura formaba parte de Art & Graphic Packaging SL., que años más tarde sería subrogada por Make Packing SL, desde agosto de 2007. En 2024 la empleada solicitó la rescisión de contrato al demorarse la empresa en el pago de su salario durante más de dos años.

En este periodo coincidió que la compañía implantó un sistema de fichaje mediante reconocimiento facial el 9 de marzo de 2023 y lo desinstaló el 20 de febrero de 2025.

Este sistema biométrico para el registro de jornada fue sufragado por Art & Graphic Packaging, aunque no fueron obligados formalmente a usarlo, el sistema llegó a implementarse.

Este retraso en el abono de su retribución, unido al rechazo al sistema de fichaje facial tras las advertencias de las organizaciones sindicales de su retirada, sería el detonante del conflicto judicial que llevó a la empresa a los tribunales.

El Juzgado de lo Social de Vigo condenaría a ambas empresas de forma solidaria al pago de 7.501 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios al acreditar que se vulneró el derecho de la propia imagen e intimidad de la trabajadora por la herramienta de fichaje.

Laura y las empresas recurrirían en suplicación dicho pronunciamiento, llegando a la Sala de lo Social del TSXG.

El sistema biométrico no es siempre ilícito, pero en este caso sí

La trabajadora considera que la imposición de un reconocimiento facial para registrar la jornada sin el consentimiento de los trabajadores incumple con los artículos 6.1 y 35 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Además, la actitud pasiva de la empresa en su retirada, después de los avisos de los sindicatos, supone una reiteración en la vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora.

El tribunal, en línea con la defensa de las empresas, considera que el uso del reconocimiento facial no siempre es ilícito, pero para que sea legal debe cumplir con las condiciones del artículo 6.1., RGPD (Reglamento (UE) 2016/679).

Estas son, en resumen, o bien el consentimiento del interesado, que no se da en el caso que nos ocupa, o bien la necesidad del tratamiento en determinados casos.

Sin embargo, en valoración del tribunal «el tratamiento no fue necesario, ya que existían otros medios para registrar la jornada y el horario sin interferir con los derechos fundamentales, como el control mediante una tarjeta que la propia empresa indicó en el acta de la reunión».

El derecho de propia imagen y de protección de datos, vulnerados

Una vez acordado que este sistema es ilegal, el tribunal gallego valora los derechos fundamentales que se han visto vulnerados al implementar dicho sistema. El tribunal concuerda con el órgano inferior que la instalación del sistema de reconocimiento facial supone una vulneración del derecho fundamental a la propia imagen, pero no el derecho fundamental a la intimidad.

Para dar respuesta a su argumento, invoca la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 156/2001) donde delimita la extensión de ambos derechos. Respecto al de intimidad, el TC considera que «Si bien se configura como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la personalidad, derivado de la dignidad de la persona, el artículo 10.1 CE reconoce e implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a su acción y conocimiento ajeno».

En cambio, el concepto de derecho fundamental de la propia imagen (artículo 18.1 CE) se configura como un «derecho que atribuye a su titular la facultad de disponer de la representación de su aspecto físico que permita su identificación, lo que implica tanto el derecho a determinar la información gráfica generada por sus rasgos físicos que la hacen reconocible para que pueda ser captada o divulgada públicamente»

Por ello, los magistrados consideran que sí se vulneró el «derecho fundamental a la propia imagen del trabajador mediante el uso de datos biométricos faciales, pero no, en sentido estricto, su intimidad, ya que el rostro no es, en principio, un ámbito reservado al conocimiento de otras personas, en este caso, el empleador».

El retraso en el pago agrava más la negligencia de la empresa

A esta grave actitud se le suma que en el mismo tiempo la empresa incurría en un retraso en el pago de los salarios: «Se produjeron retrasos continuados y reiterados en el pago de salarios (artículo 50.1 b) ET), así como un incumplimiento de la empresa con la que el demandante mantenía una relación laboral, al vulnerar sus derechos fundamentales a la propia imagen y a la protección de datos personales (artículo 50.1 c) ET)».

Esta actitud, subraya el tribunal, lleva a concluir que «no solo se vulneraron los derechos fundamentales del trabajador, sino que persistió en dicha vulneración incluso después de que la representación de los trabajadores hubiera comunicado la situación y exigido su retirada. Por todo ello, entendemos que existe una situación de incumplimiento grave por parte de la empresa empleadora que justifica la extinción de la relación laboral con una indemnización por despido improcedente (artículo 50.2 del Estatuto de los Trabajadores)».

Para el cálculo de la indemnización, los magistrados aplican las reglas del artículo 56 del ET, ascendiendo esta cifra a 46.266,90 euros.

En consecuencia, el Tribunal Superior de Xustiza de Galicia estima el recurso de la trabajadora, declara extinguida la relación laboral al amparo del artículo 50 del ET y condena a Make Packing SL al abono de 46.266,90 euros en concepto de indemnización equivalente a despido improcedente, manteniendo además la condena adicional de 7.501 euros por daños morales derivados de la vulneración de derechos fundamentales, al apreciar de forma conjunta los retrasos salariales reiterados y la implantación del sistema de reconocimiento facial sin base legal.

Fuente: Confilegal