

# La extinción del contrato por incumplimiento grave de la empresa. Vulneración del derecho a la propia imagen y a la protección de datos personales por el uso del registro biométrico de jornada

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 144/2026, de 15 de enero**

**Arturo Montesdeoca Suárez**

*Profesor ayudante doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas de Gran Canaria-España)  
arturo.montesdeoca@ulpgc.es | <https://orcid.org/0000-0002-1519-4923>*

## Extracto

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia 144/2026 confirma la extinción indemnizada del contrato de trabajo a instancia de la persona trabajadora ex artículo 50.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, al apreciar un doble incumplimiento grave y culpable de las empresas codemandadas. Por un lado, de los retrasos reiterados y prolongados en el abono de los salarios y, por otro, de la implantación y mantenimiento durante casi dos años de un sistema de registro de jornada biométrico basado en reconocimiento facial.

El TSJ considera acreditado que la empresa subrogada incumplió de forma sistemática el acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras relativo al pago puntual de los salarios, acumulando retrasos significativos durante más de un año. Esta conducta, por su reiteración, duración y entidad, alcanza la gravedad suficiente para justificar la resolución contractual.

Así mismo, el TSJ otorga especial relevancia a la utilización del sistema biométrico de fichaje, al concluir que dicho sistema supone una injerencia injustificada en derechos fundamentales, al no resultar necesario ni proporcional, existiendo medios alternativos menos invasivos para el control horario. En este punto, la sala aprecia una vulneración del derecho fundamental a la propia imagen, en conexión con el derecho a la protección de datos personales, descartando, sin embargo, la lesión autónoma del derecho a la intimidad personal.

**Palabras clave:** extinción indemnizada del contrato; artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores; registro de jornada; reconocimiento facial; datos biométricos; derecho a la propia imagen; protección de datos personales; incumplimiento grave empresarial; derechos fundamentales.

Recibido: 10-02-2026 / Aceptado: 09-03-2026 / Publicado: 07-05-2026

**Cómo citar:** Montesdeoca Suárez, A. (2026). La extinción del contrato por incumplimiento grave de la empresa. Vulneración del derecho a la propia imagen y a la protección de datos personales por el uso del registro biométrico de jornada. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 144/2026, de 15 de enero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 492, 166-172. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25029>

# Rescission of the employment contract due to the employer's serious breach: infringement of the right to one's own image and to the protection of personal data arising from the use of biometric working time recording systems

Commentary on Ruling of the High Court of Justice of Galicia, 144/2026, of January 15

**Arturo Montesdeoca Suárez**

*Lecturer in Labour Law and Social Security Law.*

*University of Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas de Gran Canaria, Spain)*

[arturo.montesdeoca@ulpgc.es](mailto:arturo.montesdeoca@ulpgc.es) | <https://orcid.org/0000-0002-1519-4923>

## Abstract

Judgment No. 144/2026 of the High Court of Justice of Galicia upholds the employee's entitlement to the indemnified rescission of the employment contract pursuant to Article 50(1) (c) of the Spanish Workers' Statute, on the grounds of a dual serious and culpable breach attributable to the co-defendant companies. Such breach consisted, first, in repeated and prolonged delays in the payment of wages, and second, in the implementation and maintenance for nearly two years of a biometric working time recording system based on facial recognition. The Court finds it established that the successor employer systematically failed to comply with the agreement reached with the employees' legal representatives concerning the timely payment of wages, accumulating significant delays over a period exceeding one year. This conduct, having regard to its repetition, duration and severity, meets the threshold of seriousness required to justify the judicial rescission of the employment contract at the employee's request.

Furthermore, the Court attaches particular relevance to the use of the biometric time-recording system, concluding that it constitutes an unjustified interference with fundamental rights, as it is neither necessary nor proportionate, given the existence of less intrusive alternative means for monitoring working time. In this respect, the Court finds an infringement of the fundamental right to one's own image, in conjunction with the right to the protection of personal data, while nevertheless ruling out an autonomous violation of the right to personal privacy.

**Keywords:** indemnified rescission of the employment contract; Article 50 Workers' Statute; working time recording; facial recognition; biometric data; right to one's own image; personal data protection; serious employer breach; fundamental rights.

Received: 10-02-2026 / Accepted: 09-03-2026 / Published: 07-05-2026

**Citation:** Montesdeoca Suárez, A. (2026). Rescission of the employment contract due to the employer's serious breach: infringement of the right to one's own image and to the protection of personal data arising from the use of biometric working time recording systems. Commentary on Ruling of the High Court of Justice of Galicia, 144/2026, of January 15. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 492, 166-172. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25029>

## 1. El «difícil» equilibrio entre los derechos fundamentales y el cumplimiento de obligaciones legales por la empresa durante la vigencia del contrato de trabajo

El 12 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el [Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo](#), de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. En su exposición de motivos se justifica la introducción del registro de jornada para la totalidad de personas trabajadoras ex [artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), en una interesante aportación sobre la consideración de la limitación de la jornada de trabajo como una de las reivindicaciones históricas y de raíz del origen de la disciplina del derecho del trabajo.

A este respecto, se deja de manifiesto las consecuencias que derivan de esta extralimitación de la jornada diaria de trabajo señalando que

[...] incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada.

No desaprovechó la oportunidad para destacar, quizás, una de las posibles causas de la extralimitación de la jornada: la flexibilidad. Así, bien es cierto que nuestro ordenamiento jurídico laboral permite una adaptación de la jornada de trabajo en concordancia con las necesidades productivas y del mercado. No obstante, se subraya que la flexibilidad

no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria.

Desde entonces, surge la obligación para las empresas de dotar de un sistema de registro de jornada que compute «el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora».

Esta implementación del registro de jornada como obligación legal impuesta a la empresa ha sido llevada a cabo por diferentes fórmulas. Dado que la reforma no introdujo ningún tipo de requisito ni priorización del medio elegido, las empresas han venido utilizando

diferentes alternativas para su efectivo cumplimiento como pueden ser hojas de cálculo en Excel, tarjetas identificativas personales, códigos QR, *softwares* y/o aplicaciones, así como la geolocalización del dispositivo.

Sin embargo, la controversia que más protagonismo ha adquirido es la utilización de los datos biométricos (dactilares o faciales) como método de identificación personal para el registro de jornada. De hecho, la problemática gira en torno a la aplicabilidad de los robustos requisitos que el [Reglamento general de protección de datos personales](#) (RGPD) impone a las empresas ex artículo 6.1 del [RGPD](#) para utilizar los datos biométricos, calificados como categoría especial de datos personales ex artículo 9 del [RGPD](#), para dar cumplimiento a esta obligación legal. La justificación de la elección de este tipo de métodos de registro de jornada es el respaldo obtenido a los criterios de fiabilidad y no alteración ante posibles suplantaciones de identidad o falseamiento de los datos introducidos.

La utilización de la tecnología biométrica en el ámbito laboral genera ciertas dudas, en este caso, sobre la innecesaridad del medio elegido para ello, ya que existen otros alternativos menos incisivos en derechos fundamentales de las personas trabajadoras como la intimidad, la propia imagen o la protección de datos personales para cumplir con dicha obligación legal impuesta a las empresas. Un conflicto prolongado y aún vivo que ha generado incertidumbre en la operatividad de las empresas por las desavenencias suscitadas entre la jurisdicción social y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) en cuanto a la interpretación de la normativa laboral en conjunto con el marco de protección de datos personales.

Por tales razones, se ha considerado de interés el análisis de la [STSJ de Galicia 144/2026](#), en el que se analiza la extinción del vínculo por incumplimiento contractual grave de la empresa ex [artículo 50.1 c\) del ET](#). En este caso, como se abordará a continuación, por un doble incumplimiento contractual grave, el retraso reiterado en el pago de salarios y la vulneración del derecho fundamental a la propia imagen ex [artículo 18.1 de la Constitución española](#) (CE) y a la protección de datos personales ex [artículo 18.4 de la CE](#).

## 2. Aproximación a los hechos probados y a la fundamentación jurídica del caso

La [STSJ](#) resuelve el recurso de suplicación planteado por las empresas codemandadas que obtuvo sentencia desestimatoria en la instancia reconociéndole a la persona trabajadora la rescisión del contrato ex [artículo 50.1 c\) del ET](#). En concreto, el objeto del litigio pretende justificar la gravedad del doble incumplimiento empresarial: el retraso en el abono de los salarios durante dos años, así como el fichaje a través de reconocimiento facial, siendo de interés para este comentario esta última discrepancia.

En cuanto a la primera discrepancia, es decir, el retraso en el abono de salarios, el TSJ constata que en el hecho probado tercero de la sentencia de instancia se corrobora que la empresa tenía un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para efectuar el abono de los salarios antes del día 5 de cada mes, y para tratar de conseguir incluso que fuera el día 1. Sin embargo, de conformidad con el hecho probado cuarto, párrafo segundo, la persona trabajadora sufrió reiterados retrasos en el abono de su salario más allá de los 5 días pactados, en concreto: 5 días, 7 días, 8 días, 23 días, 17 días, 18 días, 19 días, 29 días, 14 días, 9 días, 12 días, 9 días, 9 días y 10 días. A este respecto, el TSJ determina y justifica un incumplimiento grave y significativo, tanto por su duración durante más de un año como por la entidad del retraso en muchos casos, muy superior a 10 días.

Por otro lado, la segunda discrepancia está referida a la vulneración de los derechos fundamentales de la persona trabajadora por la instalación de un sistema de registro de jornada biométrico por reconocimiento facial. La gravedad se justifica en este caso por la prolongación de la situación, ya que la instalación tuvo lugar el 09-03-2023, posteriormente se recibió queja por parte de la representación legal de las personas trabajadoras en reunión de 30-01-2024 solicitando la supresión del sistema de registro, que estuvo activo hasta el 20-02-2025. Por lo que se constata una persistencia en el tiempo en la vulneración de los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Un punto de gran interés es que el TSJ se desmarca de la sentencia de instancia al reconocer que sí existió una vulneración del derecho fundamental a la propia imagen, pero no del derecho fundamental a la intimidad. El argumento principal –acorde con la doctrina constitucional– para justificar esta conclusión es que la injerencia ha sido causada en el derecho a la propia imagen de la persona trabajadora por el uso de datos biométricos faciales. En concreto, porque «el rostro no es en principio un ámbito reservado frente al conocimiento de otras personas, en este caso de la empleadora».

Por otro lado, el TSJ se detiene en señalar que en primera instancia no se hizo referencia alguna al derecho fundamental a la protección de datos personales a pesar de utilizar el marco jurídico aplicable a la protección de dicho derecho. De hecho, en la fundamentación jurídica puede comprobarse un esfuerzo en poner de relieve las exigencias que la norma, ex artículos 6.1 y 9.2 del [RGPD](#), prevé para un tratamiento de datos biométricos como es el caso del sistema de reconocimiento facial. Este detenimiento en la argumentación jurídica es sumamente positivo ya que de forma pedagógica se insiste en la relación del incumplimiento del núcleo interno de los parámetros legales que conforman el derecho fundamental a la protección de datos personales con su consecuente vulneración.

Por tanto, el TSJ concluye que no existe necesidad de emplear este tipo de datos personales al existir otros medios para el registro de la jornada sin injerencia en derechos fundamentales, ejemplificando, la tarjeta de la propia empresa. Sin embargo, a su juicio ha existido una vulneración conjunta del derecho fundamental a la propia imagen en relación con el derecho a la protección de datos personales por los motivos expuestos.

### 3. Conclusión: los derechos fundamentales a la propia imagen y a la protección de datos personales como muro de contención frente a los sistemas de registro de jornada basados en tecnología biométrica

Como se ha podido comprobar, la extinción de la relación laboral ha sido justificada por un grave incumplimiento de la entidad empleadora, en concreto, del derecho fundamental a la propia imagen ex [artículo 18.1 de la CE](#), descartando la vulneración del derecho fundamental a la intimidad personal. La gravedad de tal incumplimiento se ha medido por la implantación prolongada del sistema biométrico de registro de jornada, desde el 09-03-2023 hasta el 20-02-2025, pese a haber recibido queja de la representación legal de las personas trabajadoras en reunión de 30-01-2024 para efectuar la retirada de este sistema. Un factor, el temporal, que exterioriza la voluntad incumplidora ya que no estamos ante un incumplimiento puntual, aislado o fácilmente corregible, sino ante una situación de lesión reiterada y diaria del derecho fundamental a la propia imagen y a la protección de datos personales. Por cada fichaje se efectúa una renovación de la injerencia en los derechos fundamentales en cuestión, lo que convierte la vulneración en estructural y no meramente ocasional ([De Nieves Nieto, 2024](#)).

Esta línea judicial de reconocimiento de la vulneración de derechos fundamentales asociados al uso de datos biométricos de las personas trabajadoras en el trascurso de la relación laboral puede encontrar apoyo en otra respuesta ofrecida por la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Alicante 190/2023, de 15 de septiembre. Este procedimiento se inició previamente por la persona trabajadora mediante la interposición de una reclamación administrativa ante la AEPD que finalizó con un expediente sancionador de 12.000 euros y con requerimiento

[...] para que en el plazo de diez días limite temporal o definitivamente el tratamiento del sistema de reconocimiento facial con objeto de control laboral, en tanto no disponga de una evaluación de impacto de protección de datos de tratamiento válida, que tenga en cuenta los riesgos para los derechos y libertades de los empleados y las medidas y garantías adecuadas para su tratamiento, o incluso si se realizara, precisara efectuar la previsión de consulta.

A diferencia del caso aquí examinado, en este proceso no se solicitó la extinción ex [artículo 50.1 c\) del ET](#) por incumplimiento grave del empresario, sino que se articuló la demanda por el procedimiento de vulneración de derechos fundamentales ex [artículo 177 y ss. de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#). Así, al constatarse por el Juzgado de lo Social un incumplimiento grave del empresario «contrario al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores» ex [artículo 8.11 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social](#), sí se reconoció la vulneración conjunta del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen de la persona trabajadora.

La victoria de la persona trabajadora fructifica en la extinción indemnizada del vínculo contractual al reconocerse judicialmente un incumplimiento grave y culpable de la empresa

como es la vulneración de derechos fundamentales. Una respuesta positiva que adquiere una transcendencia e interés significativo a futuro si se toma en consideración la [propuesta de Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada \(RDRJ\)](#)<sup>1</sup>. Esta garantía de protección de los derechos fundamentales a la intimidad y protección de datos personales se recoge expresamente en el artículo 2.3 del [RDRJ](#) previendo que el sistema de registro se adecuará «en los términos previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos, de acuerdo con los principios de minimización, idoneidad, necesidad y proporcionalidad». Por tanto, de aprobarse esta propuesta normativa se incorporaría al marco jurídico laboral una previsión específica, por primera vez, en materia de protección de datos personales como obligación indiscutible de la empresa. Sin perjuicio de que las personas trabajadoras puedan tramitar de forma independiente las acciones derivadas de su contrato de trabajo y aquellas cuya finalidad sea instar un cumplimiento y respeto a su derecho fundamental a la protección de datos personales ya que no impide que «la empresa no pueda ser declarada responsable de un posible incumplimiento de la legislación de protección de datos con las posibles consecuencias administrativas o civiles, o de otra naturaleza, que ello pueda conllevar», como se ha podido comprobar en otros procesos ([STS 692/2022, de 22 de julio de 2022, rec. 701/2021](#)).

No obstante, se introducen otra serie de obligaciones empresariales que también podrían estar relacionadas con esta acción resolutoria como pueden ser las discrepancias con los asientos del registro de jornada, sobre todo cuando se alteran por la parte empresarial (STSJ de Murcia 929/2019, de 30 de abril), que siempre tendrá la última palabra y pese a que debe respetar que los asientos se lleven a cabo sin condicionamiento o presión ex artículo 4 b) y 4 c) del [RDRJ](#). Mayores dudas sobre la gravedad genera la falta de copia de los asientos y modificaciones junto con el recibo de salario y la falta de formación e información a las personas trabajadoras sobre este protocolo o su inexistencia (STSJ de Aragón 497/2025, de 25 de julio). También, otra obligación como la negociación del protocolo de registro de jornada e información a la plantilla, ya que como ha señalado la STSJ de Cataluña 6128/2013, de 1 de octubre, la acción resolutoria del contrato «está reservada a aquellos casos en que la defensa de los intereses del trabajador no puede realizarse razonablemente por otras vías o acciones como la reclamación del cumplimiento de las obligaciones correspondientes».

En definitiva, habrá que seguir expectantes si se opta por esta estrategia procesal en la práctica y sigue recibiendo aceptación por el orden social en función tanto de la casuística como de la gravedad de cada caso.

**Nota:** Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación: «Inteligencia artificial y garantía de la privacidad de las personas trabajadoras: políticas empresariales y ejercicio de los derechos digitales laborales» (AIPRIVACYLAB). Referencia: PID2024-157896OB-I00. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (España). Programa Estatal para la Investigación y el Desarrollo Experimental del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2024-2027. Investigador principal: José Eduardo López Ahumada.

<sup>1</sup> Vid. un riguroso y crítico comentario sobre esta propuesta de real decreto en [Lahera Forteza \(2026\)](#). Por otro lado, [Dictamen del Consejo de Estado N.º 188/2026](#), relativo a este proyecto de real decreto.