

DATOS BIOMÉTRICOS: CONSENTIMIENTO LEY 4-23, COMPLIANCE PENAL LEY 44-26

785

11 agosto de 2026

En 2023 una ley obligó a empresas a obtener consentimiento escrito del empleado para usar sus datos biométricos, y así lo hicimos. Ahora el nuevo Código Penal lo pone como un delito. ¿Debemos hacer algo adicional para quedar cubiertos frente a demandas de empleados o terceros?

Su interpretación es correcta, con un matiz. El consentimiento del Art. 58 de la Ley 4-23 sigue obligatorio: explícito y libre, con propósito y duración del tratamiento. Ese documento lo cubre frente al empleado, dueño de los datos.

El nuevo Código no crea un delito biométrico adicional (el Art. 198, Ley 74-25, no cambió). Lo nuevo: la empresa responde penalmente por hechos punibles de sus subordinados si incumple sus deberes de dirección, control y supervisión (Art. 8, modificado por la Ley 44-26).

El escudo frente a terceros no es otro documento firmado, sino un programa de cumplimiento: código de conducta, riesgos penales identificados, canal de denuncias, régimen disciplinario y trazabilidad documental (Art. 8, Párrafo VI). La firma del empleado es solo una pieza.

Y cuidado: un programa de papel no exime del todo. La ley exige que sea

real, eficaz y medible, y solo exime si existió antes del hecho y fue evadido por el empleado con maniobras fraudulentas que impedían a la dirección detectarlo (Párrafo IV).

Si el programa es incompleto o parcialmente eficaz, solo atenúa la pena (Párrafo III). En síntesis: el consentimiento de 2023 protege frente al empleado; el compliance, frente a terceros y al Estado.

El asunto no es inmediato: los Arts. 8 a 11 rigen desde el 5 de noviembre de 2026 (Art. 31, Ley 44-26), y las Mipymes pueden implementarlo de forma proporcional a su tamaño y riesgos (Párrafo VII). Pero un programa serio no se improvisa: conviene comenzar ahora.