

Solicitud de un certificado de antecedentes penales a los trabajadores de nuevo ingreso y tratamiento de datos de carácter personal.

SAN-SOC núm. 14/2020, de 10 de febrero.

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Resumen: *Las empresas de seguridad privada no están facultadas para requerir a los trabajadores de nuevo ingreso (vigilantes de seguridad) un certificado negativo de antecedentes penales ni una declaración jurada de ausencia de antecedentes penales. Las empresas de seguridad privada solicitarán la tarjeta de identificación profesional expedida por el Ministerio del Interior para comprobar que su titular cuenta con la preceptiva habilitación administrativa para trabajar como personal de seguridad privada por reunir los requisitos legalmente establecidos, entre los que figura la carencia de antecedentes penales.*

Palabras clave: *Personal de seguridad privada, antecedentes personales, tratamiento de datos de carácter personal.*

Abstract: *D'une part, toute personne doit détenir une carte professionnelle valide afin d'exercer l'une des activités en sécurité privée. D'autre part, toute entreprise de sécurité privée n'embauchera que des salariés qui en soient titulaires. La délivrance de la carte professionnelle répond aux conditions exigées par la loi pour exercer l'activité d'agent de sécurité privée, comme par exemple ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive à une peine criminelle pour une infraction intentionnelle. L'entreprise de sécurité privée ne peut pas demander aux employés de produire l'extrait de leur casier judiciaire parce que les vérifications sont assurées par l'autorité habilitée. Autrement dit, la carte professionnelle délivrée par le Ministère de l'Intérieur est en soi même suffisante pour s'assurer que l'employé remplit toutes les conditions du poste établies par la loi, dont l'absence de casier judiciaire.*

Keywords: *Agent de sécurité privée, casier judiciaire, traitement des données à caractère personnel.*

I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional, Sala Social, de 10 de febrero de 2020, que resuelve la demanda de conflicto colectivo interpuesta por Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada (ASTSP) contra la empresa de seguridad privada "Securitas Seguridad España, SA".

El comentario trata de clarificar tres aspectos: 1) las profesiones cuyo acceso está supeditado a la ausencia de antecedentes penales, 2) el contenido del certificado de antecedentes penales exigido en cada una de aquellas profesiones y 3) el sujeto ante el que ha de acreditarse la ausencia de antecedentes penales, que no siempre es el empresario con quien se vaya a suscribir el contrato de trabajo. En el caso ahora examinado, la ausencia de antecedentes penales por delitos dolosos es requisito legal para obtener la habilitación del Ministerio del Interior como personal de seguridad privada, y en particular como vigilante de seguridad.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Audiencia Nacional (AN), Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 14/2020, de 10 de febrero.

Tipo y número de procedimiento: procedimiento de conflicto colectivo núm. 148/2019.

ECLI: ES:AN:2020:14.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado

La cuestión jurídica de fondo consiste en dirimir si, en el marco de una sucesión de contratos de seguridad privada con subrogación convencional, la contratista entrante puede requerir a todos los trabajadores procedentes de la contratista saliente una certificación negativa de antecedentes penales o una declaración firmada de no estar incurso en antecedentes penales. En palabras del propio Tribunal, la cuestión consiste en “determinar si resulta ajustada a derecho la práctica empresarial en virtud de la cual se solicita a los vigilantes de seguridad que se incorporan a la demandada desde terceras empresas que declaren por escrito que en los últimos cinco años carecen de antecedentes penales en vigor en sus países de residencia”.

IV. Posición de las partes

1. El sindicato demandante

El sindicato demandante (ASTSP) **solicita** que se dicte sentencia en la que se condene a la empresa a eliminar de todos sus centros de trabajo la práctica de requerir a los trabajadores de nueva incorporación un certificado o declaración de no estar incurso en antecedentes penales, y se le condene a estar y pasar por dicha declaración.

El sindicato **fundamenta su pretensión** en los dos argumentos siguientes:

- Los antecedentes penales afectan a la privacidad del trabajador, y solo pueden acceder a tales datos de carácter personal y especialmente sensible las personas y autoridades señaladas en las leyes.
- “La legislación en materia de seguridad privada atribuye a la Policía Nacional la gestión de las tarjetas de identificación profesional de los vigilantes de seguridad y a la Guardia Civil la de las licencias de armas, sin que las empresas de seguridad privada tengan competencia alguna en la materia”.

2. La empresa de seguridad privada demandada

La empresa de seguridad privada demandada (“Securitas Seguridad España, SA”) **solicita** que se dicte sentencia desestimatoria de la demanda.

La empresa **fundamenta su oposición** a la demanda alegando que “la legislación en materia de seguridad privada prevé que para la adquisición de la tarjeta de identificación profesional el trabajador debe carecer de antecedentes penales, que dichas tarjetas se expiden por un periodo de 10 años y que el requisito debe cumplirse durante todo el tiempo de vigencia de la tarjeta”. La empresa aclara dos aspectos:

- “No se requería a los trabajadores un certificado de antecedentes penales, sino simplemente una declaración”.
- “Nunca se ha despedido ni sancionado a nadie por negarse a presentar la declaración jurada de carecer de antecedentes penales”.

V. Normativa aplicable al caso

La Sala de lo Social de la AN fundamenta la resolución de la cuestión jurídica de fondo planteada en una pluralidad de normas, que pueden ordenarse en dos grupos por razón de la materia que regulan:

- Las normas que regulan la protección de datos de carácter personal.
- Las normas que regulan los requisitos para obtener la habilitación administrativa para el desempeño de funciones como personal de seguridad privada y, en particular, como vigilante de seguridad privada.

1. La normativa sobre protección de datos de carácter personal

La Sala de lo Social de la AN declara que los antecedentes penales son datos de carácter personal, y que el mero hecho de solicitar cualquier referencia a los mismos es un acto de tratamiento. El Tribunal fundamenta tal afirmación en cuatro normas que cita en el orden siguiente:

Primera norma. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (DOUE Serie L núm. 119, de 4 mayo 2016):

- El **artículo 4.1** señala que, a efectos del Reglamento se entenderá por datos personales “toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona”.
- El **artículo 4.2** dispone que, a efectos del Reglamento se entenderá por acto de tratamiento “cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”.

- El **artículo 10** regula el tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales en los términos siguientes: “El tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales o medidas de seguridad conexas sobre la base del artículo 6, apartado 1, sólo podrá llevarse a cabo bajo la supervisión de las autoridades públicas o cuando lo autorice el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas para los derechos y libertades de los interesados. Solo podrá llevarse un registro completo de condenas penales bajo el control de las autoridades públicas”.

Segunda norma. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 diciembre 2018):

- El **artículo 10** regula el tratamiento de los datos personales de naturaleza penal en términos similares al Reglamento (UE) 2016/679:

“1. El tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales, así como a procedimientos y medidas cautelares y de seguridad conexas, para fines distintos de los de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, solo podrá llevarse a cabo cuando se encuentre amparado en una norma de Derecho de la Unión, en esta ley orgánica o en otras normas de rango legal.

2. El registro completo de los datos referidos a condenas e infracciones penales, así como a procedimientos y medidas cautelares y de seguridad conexas a que se refiere el artículo 10 del Reglamento (UE) 2016/679, podrá realizarse conforme con lo establecido en la regulación del Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia.

3. Fuera de los supuestos señalados en los apartados anteriores, los tratamientos de datos referidos a condenas e infracciones penales, así como a procedimientos y medidas cautelares y de seguridad conexas solo serán posibles cuando sean llevados a cabo por abogados y procuradores y tengan por objeto recoger la información facilitada por sus clientes para el ejercicio de sus funciones.”

Tercera norma. Constitución Española:

- **Artículo 18.1.** “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Cuarta norma. Convenio europeo para la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas:

- **Artículo 8.**

“1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás”.

2. *La normativa sobre habilitación administrativa para trabajar como personal de seguridad privada*

La Sala de lo Social de la AN declara que de la normativa vigente de seguridad privada “no cabe inferir en modo alguno que las empresas de seguridad estén facultadas para recabar datos referentes a las condenas penales de los vigilantes de seguridad”. La normativa vigente básica está integrada por las dos normas siguientes:

- Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada ([BOE núm. 83, de 5 abril 2014](#)).
- Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada ([BOE núm. 8, de 1 de 10 enero 1995](#)).

VI. Doctrina básica

La Sala de lo Social de la AN, a la vista de la normativa anteriormente descrita, dictamina que las empresas de seguridad privada no están facultadas para requerir a los trabajadores de nuevo ingreso (vigilantes de seguridad privada) datos personales relativos a sus antecedentes penales. No hay norma de Derecho de la Unión Europea ni norma española de rango legal que faculte a las empresas de seguridad privada para solicitar a los trabajadores un certificado (negativo) de antecedentes penales ni una declaración jurada sobre carencia de antecedentes penales.

VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social de la AN falla en los términos siguientes:

- Estimar la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato ASTSP contra la empresa de seguridad privada “Securitas de Seguridad España, SA”.
- Condenar a la empresa demandada a eliminar la práctica de todos sus centros de trabajo consistente en solicitar a los trabajadores de nueva incorporación un certificado o declaración de no estar incurso en antecedentes penales.

VIII. Pasajes decisivos

La Sala de lo Social de la AN declara lo siguiente:

- “De la normativa que se ha expuesto no cabe inferir en modo alguno que las empresas de seguridad estén facultadas para recabar datos referentes a condenas penales de los vigilantes de seguridad. Si bien para obtener la correspondiente habilitación que da derecho a la obtención de la tarjeta de identificación profesional es necesario que el trabajador en cuestión carezca de antecedentes penales en vigor, lo cierto es que ninguna intervención en la gestión y expedición de las mismas encomienda la legislación vigente a las empresas de seguridad, pues se trata de una competencia atribuida al Ministerio del Interior que se ejerce por medio de la Dirección general de la Policía, por lo que habrá de ser esta, a través de los órganos correspondientes la que deberá recabar y verificar tales datos tanto para la inicial expedición de la misma, como para el mantenimiento de ésta durante su vigencia, siendo tal autoridad pública, la única a la que faculta para el tratamiento de los datos relativos a los antecedentes penales”.
- “El tratamiento de los datos que por parte de la empresa demandada se viene efectuando resulta contrario a derecho pues carece de habilitación legal para recabar los mismos, y en modo alguno ha justificado que resulte necesario para el cumplimiento del contrato de trabajo, pues es la Dirección General de la Policía quién tiene encomendada la concesión y gestión de las habilitaciones para prestar servicios como vigilante de seguridad”.

IX. Comentario

1. Los requisitos legales para desarrollar funciones de seguridad privada

El personal de seguridad privada es aquel que, previa obtención de la preceptiva habilitación profesional del Ministerio del Interior (art. 27 Ley 5/2014 y art. 52.3 Real Decreto 2364/1994), realiza funciones de seguridad privada encuadrado en alguno de los grupos siguientes (art. 26.1 Ley 5/2014 y art. 52.1 Real Decreto 2364/1994):

- Vigilantes de seguridad.
- Vigilantes de explosivos.
- Escoltas privados.
- Guardas rurales.
- Guardas de caza.
- Guardapescas marítimos.
- Jefes de seguridad.
- Directores de seguridad.
- Detectives privados.

Los requisitos generales que una persona física debe reunir para obtener la habilitación profesional como personal de seguridad privada son los siguientes (art. 28 Ley 5/2014):

- Poseer la nacionalidad de alguno de los siguientes estados:
 - Estado miembro de la Unión Europea.
 - Estado parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
 - Tercer Estado que tenga suscrito con España un convenio internacional en el que cada parte reconozca el acceso al ejercicio de funciones de seguridad privada a los nacionales de la otra.
- Tener la mayoría de edad.
- Poseer la capacidad física y la aptitud psicológica necesarias para el ejercicio de las funciones de seguridad privada^[1].
- Poseer la formación previa legalmente requerida^[2].
- Carecer de antecedentes penales por delitos dolosos.
- No haber sido sancionado en los dos o cuatro años anteriores por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de seguridad privada^[3].
- No haber sido separado del servicio en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad^[4] o en las Fuerzas Armadas^[5] españolas o del país de su nacionalidad o procedencia en los dos años anteriores.
- No haber sido condenado por intromisión ilegítima en el ámbito de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar o a la

propia imagen, vulneración del secreto de las comunicaciones o de otros derechos fundamentales en los cinco años anteriores a la solicitud.

- Superar, en su caso, las pruebas de comprobación que reglamentariamente establezca el Ministerio del Interior, que acrediten los conocimientos y la capacidad necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En el caso ahora examinado acontece una sucesión convencional de contratistas en la prestación del servicio de seguridad privada. Los trabajadores de la empresa saliente pasan a la nueva empresa adjudicataria, donde continúan prestando servicios como vigilantes de seguridad privada.

Los vigilantes de seguridad privada desempeñan las funciones recogidas en el art. 32.1 de la Ley 5/2014 y, al igual que los vigilantes de explosivos, los escoltas privados y los jefes de seguridad, lo hacen en régimen laboral, integrados en las plantillas de las empresas de seguridad que les tengan contratados (art. 38.4 Ley 5/2014).

2. La carencia de antecedentes penales como requisito preceptivo para obtener la habilitación profesional de personal de seguridad privada

Una persona física cuenta con antecedentes penales, inscritos en el Registro Central de Penados, cuando ha recaído resolución judicial firme dictada por los Juzgados o Tribunales del orden jurisdiccional penal imponiéndole una pena o medida de seguridad por la comisión de un delito o falta. El acceso a determinadas profesiones está condicionado por la ausencia de antecedentes penales. Para algunas profesiones se exige carecer de unos concretos antecedentes penales, de modo que no impediría el acceso a ellas contar con antecedentes penales distintos de los establecidos. Llegados a este punto merece la pena precisar el significado y alcance de la ausencia de antecedentes penales como requisito legalmente exigido para obtener la habilitación administrativa de personal de seguridad privada.

Alcance de la ausencia de antecedentes penales: quienes desean obtener la habilitación administrativa para trabajar como personal de seguridad privada deben carecer de antecedentes penales por delitos dolosos [art. 28.1.e) Ley 5/2014], y además no haber sido “condenados por intromisión ilegítima en el ámbito de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar o a la propia imagen, vulneración del secreto de las comunicaciones o de otros derechos fundamentales” [art. 28.1.h) Ley 5/2014]^[6]. Por tanto, no impediría el acceso a la profesión de personal de seguridad privada el contar con antecedentes penales distintos de los anteriormente indicados.

Modo de acreditar la carencia de antecedentes penales: la normativa que regula los requisitos y el procedimiento administrativo para obtener la habilitación como personal de seguridad privada no precisa el modo de acreditar la ausencia de antecedentes penales. Este extremo viene recogiendo en las Resoluciones de la Secretaría de Estado de Seguridad que aprueban las bases de la correspondiente convocatoria de pruebas selectivas para vigilantes de seguridad (y sus especialidades)^[7] y para guardas rurales (y sus especialidades)^[8]. Concretamente, el interesado que solicita su participación en los procesos selectivos puede acreditar que carece de antecedentes penales por alguna de las dos vías siguientes:

- Presentando un documento que acredite la ausencia de antecedentes penales. Concretamente, los españoles y extranjeros residentes en España presentarán un certificado original de antecedentes penales expedido por el Registro Central de Penados, y los extranjeros no residentes presentarán un documento original y equivalente que surta los mismos efectos.

- Autorizando expresamente, al firmar la solicitud de participación en el proceso selectivo, que se requiera de oficio el certificado de antecedentes penales al Registro Central de Penados.

Cancelación de antecedentes penales: puede suceder que un sujeto esté en disposición de obtener la habilitación administrativa para trabajar como personal de seguridad privada aun cuando haya sido condenada por delitos dolosos o por intromisión ilegítima en el ámbito de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar o a la propia imagen, vulneración del secreto de las comunicaciones o de otros derechos fundamentales. El sujeto tendría que esperar a que sus antecedentes penales se cancelen, y para ello debe cumplir los requisitos del artículo 136 del [Código Penal](#). Se podrán cancelar los antecedentes penales cuando el sujeto cumpla la pena y haya transcurrido el plazo legalmente establecido sin volver a delinquir.

3. *Los antecedentes penales son datos de carácter personal especialmente sensibles: su tratamiento en el marco del contrato de trabajo*

La sentencia de la AN que ahora se comenta recuerda cuatro criterios; a saber:

- Los antecedentes penales son datos de carácter personal, que están protegidos por el derecho constitucional fundamental a la protección de datos.
- Los antecedentes penales están supeditados a unas reglas específicas de tratamiento porque son datos de carácter personal especialmente sensibles.
- La práctica empresarial consistente en solicitar a los trabajadores de nuevo ingreso un certificado negativo de antecedentes penales o una declaración jurada de carecer de antecedentes penales es un acto de tratamiento de datos personales que tiene lugar en el marco de un contrato de trabajo.
- El acto de tratamiento de datos personales señalado en el punto anterior será lícito si concurren los dos requisitos siguientes:
 - El tratamiento de datos personales (solicitud de certificado o declaración de antecedentes penales) ha de ser necesario para la ejecución del contrato de trabajo^[9].
 - Una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma de Derecho interno y rango legal ha de habilitar al empresario para solicitar los datos personales (antecedentes penales) al trabajador.

En el caso ahora examinado, la ausencia de antecedentes penales es requisito legal para obtener la habilitación administrativa que permite trabajar como personal de seguridad privada. Sin embargo, no concurre ninguno de los dos requisitos necesarios para que la empresa pueda tratar lícitamente los antecedentes penales cuando solicita el correspondiente certificado o declaración jurada a los trabajadores de nuevo ingreso:

- El tratamiento de los datos personales (antecedentes penales) carece de relevancia para la ejecución del contrato de trabajo porque la negativa del trabajador a suscribir la declaración jurada de ausencia de antecedentes penales no impide la subrogación convencional de la empresa entrante en su contrato de trabajo ni acarrea sanción disciplinaria alguna.
- No existe norma de Derecho de la Unión Europea ni norma de Derecho interno y rango legal que faculte a la empresa de seguridad privada para solicitar a los trabajadores de nuevo ingreso un certificado negativo de

antecedentes penales ni una declaración jurada de ausencia de antecedentes penales.

La “tarjeta de identidad profesional” (TIP) es el documento público expedido para acreditar que su titular cuenta con la preceptiva habilitación administrativa para trabajar como personal de seguridad privada por reunir los requisitos legalmente exigidos, entre los que figura el relativo a la ausencia de antecedentes penales en los términos expuestos más arriba.

Las empresas de seguridad privada que vayan a contratar personal de seguridad privada requerirán a los candidatos la presentación de la TIP, pero no están legalmente habilitadas para solicitarles un certificado negativo de antecedentes penales ni una declaración jurada de carecer de antecedentes penales. El sujeto acreditará ante el Ministerio del Interior que carece de antecedentes penales para ser habilitado como personal de seguridad privada, y posteriormente, una vez habilitado, presentará la TIP a la empresa para suscribir el contrato de trabajo.

Llegados a este punto cabe concluir que:

- La carencia de antecedentes penales es requisito legal para ejercer determinadas profesiones, como la de personal de seguridad privada.
- En aquellas profesiones cuyo ejercicio está condicionado por la previa obtención de la preceptiva habilitación administrativa, la carencia de antecedentes penales ha de acreditarse ante la autoridad pública para obtener la habilitación, pero no posteriormente ante la empresa para ser contratado. En estos casos, la empresa solicitará al trabajador de nuevo ingreso la TIP.

Más allá del caso ahora examinado, uno de los supuestos en los que **el empresario está legalmente habilitado para solicitar un certificado de antecedentes penales al trabajador de nuevo ingreso es aquel en el que vaya a ser contratado para trabajar en contacto habitual con menores de edad**. La norma de rango legal que habilita al empresario para el acceso y tratamiento de los antecedentes penales del trabajador es el art. 13.5 de la [Ley Orgánica 1/1996](#), de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, según el cual, “será requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales”. El supuesto merece varias consideraciones jurídicas:

- **El deber del empresario de solicitar el certificado negativo de delitos sexuales.** Del art. 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996 se desprende no tanto una mera facultad del empresario, sino la obligación empresarial de solicitar la certificación negativa de delitos sexuales a los trabajadores y candidatos al puesto de trabajo.
- **Trabajos para los que hay que solicitar el certificado negativo de delitos sexuales.** El empresario solicitará el certificado cuando el trabajador vaya a realizar un trabajo que por su propia naturaleza y esencia implique un contacto habitual con menores. La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha puntualizado que el mero hecho de poder tener un contacto con menores no determina *per se* una limitación

para el acceso y ejercicio a determinadas profesiones. La actividad profesional ha de implicar en sí misma un contacto habitual con menores, es decir, que los servicios prestados tienen como destinatarios específicos o prioritarios a menores. Para la AEPD, no cabe duda de que, por ejemplo, en el ejercicio de funciones docentes para los menores de edad será aplicable la norma en cuestión, no así en aquellas profesiones que, aun teniendo un contacto habitual con el público en general, entre el que se encuentran los menores de edad, no están por su propia naturaleza destinadas exclusivamente a menores de edad, como sucede, por ejemplo, en el transporte público de viajeros por carretera. La AEPD concluye que se trata de un criterio casuístico, que habrá que valorar para cada puesto de trabajo, y no de un criterio objetivo o genérico^[10].

- **Cuándo solicitar el certificado negativo de delitos sexuales.** Del art. 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996 se desprende que el empresario solicitará el certificado antes de la incorporación del trabajador, es decir, antes de formalizar el contrato de trabajo. En caso de relaciones laborales prolongadas en el tiempo, la norma no precisa si el empresario ha de solicitar nuevamente el certificado con una determinada periodicidad.
- **Contenido del certificado negativo de delitos sexuales.** La certificación negativa está limitada a los delitos de carácter sexual, es decir, el empresario comprobará que el trabajador carece de antecedentes penales por delitos contra la libertad e indemnidad sexuales (Título VIII Código Penal).

X. Apunte final

Llegados a este punto conviene señalar, a modo de apunte final, que la carencia de antecedentes penales es requisito legal preceptivo no solo para obtener la habilitación profesional de personal de seguridad privada, sino también para mantenerla; dicho de otro modo, una persona debe carecer de antecedentes penales, en los términos expuestos más arriba, no solo para obtener la TIP y acceder a un empleo como personal de seguridad privada, sino también para mantener la TIP y su empleo.

De la sentencia de la AN ahora comentada se infiere que una empresa de seguridad privada no está legalmente facultada para solicitar a los trabajadores de nuevo ingreso un certificado de antecedentes penales. La empresa requerirá la TIP vigente, cuya obtención comporta la ausencia de antecedentes penales en su titular. Cabría añadir que la empresa tampoco está legalmente facultada para solicitar al trabajador ya contratado un certificado de antecedentes penales para comprobar que durante el transcurso de la relación laboral sigue reuniendo el requisito general habilitante de carencia de antecedentes penales.

La TIP tiene un período de validez de diez años, a contar desde la fecha de su expedición (art. 14.2 [Orden INT/318/2011](#)). Durante ese periodo de diez años puede suceder que el vigilante de seguridad deje de reunir alguno de los requisitos generales o específicos legalmente exigidos para el otorgamiento de la habilitación administrativa. Por ejemplo, puede ocurrir que el vigilante de seguridad privada, durante ese periodo de diez años, acumule antecedentes penales por haber recaído sentencia penal firme que le condena por delitos dolosos. En tal caso, el vigilante de seguridad perderá su habilitación [art. 28.3 [Ley 5/2014](#) y art. 64.1.b) [Real Decreto 2364/1994](#)], y deberá entregar su TIP al jefe de seguridad o al jefe de personal de la empresa en la que preste servicios que, a su vez, la entregará en las dependencias de la Dirección General de la Policía o de la Guardia Civil, según corresponda. Conviene destacar que la retirada a un trabajador de su TIP es causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida, ex art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores^[11]. Nótese que las autoridades competentes de la Administración Pública comprobarán si el personal de

seguridad privada sigue reuniendo los requisitos para continuar en posesión de la habilitación correspondiente, procediendo a retirar la TIP si comprueban la existencia de antecedentes penales, con la consiguiente extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

En la sucesión de contratos de seguridad privada, la nueva empresa adjudicataria debe subrogarse en las relaciones laborales de la empresa contratista saliente, en los términos y con el alcance previsto en el convenio colectivo de empresas de seguridad privada. No obstante, la nueva adjudicataria puede rechazar la subrogación en el contrato de trabajo de un trabajador que carece de la preceptiva TIP. La habilitación administrativa es requisito esencial para realizar funciones de personal de seguridad privada, de modo que la adjudicataria entrante “no puede verse compelida a efectuar el servicio con trabajadores carentes de los requisitos legalmente exigidos para el desarrollo de la específica actividad”^[12].

Referencias:

1. [^] *El interesado acreditará su capacidad física y psicológica para prestar servicios de seguridad privada mediante el correspondiente informe original de aptitud psicofísica emitido por un centro de reconocimiento de acuerdo con lo dispuesto en las dos normas siguientes: 1) el Real Decreto 2487/1998, de 20 de noviembre, por el que se regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 1998), y 2) la Orden de 14 de enero de 1999 por la que se aprueban los modelos de informes de aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada (BOE núm. 20, de 23 de enero de 1999).*
2. [^] *Vid., Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se determinan los programas de formación del personal de seguridad privada (BOE núm. 296, de 10 diciembre 2012).*
3. [^] *El artículo 58 de la Ley 5/2014 tipifica las infracciones del personal que desempeña funciones de seguridad privada, recogiendo las muy graves en el apartado primero y las graves en el apartado segundo.*
4. [^] *En relación con el personal del Cuerpo Nacional de Policía: 1) el artículo 10.1.a) de la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía (BOE núm. 124, de 21 mayo 2010), recoge la separación del servicio entre las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas muy graves; y 2) el artículo 5.1.d) de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, del Régimen de Personal de la Policía Nacional (BOE núm. 180, de 29 julio 2015), establece que la condición de funcionario de carrera de la Policía Nacional se pierde por “Sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviera carácter firme”. En relación con el personal de la Guardia Civil: 1) el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil (BOE núm. 254, de 23 octubre 2007), incluye la separación del servicio entre las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas muy graves; 2) el artículo 95.1.d) de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil (BOE núm. 289, de 29 noviembre 2014), señala que la condición de guardia civil se perderá por “sanción disciplinaria de separación del servicio”; y 3) el artículo 5.1.d) del Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el*

Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil (BOE núm. 181, de 31 julio 2017), reitera que la condición de guardia civil se perderá por “sanción disciplinaria de separación del servicio”.

5. *^ El artículo 5.1.d) del Real Decreto 1111/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de militar y situaciones administrativas de los militares profesionales (BOE núm. 297, de 12 diciembre 2015), señala que los militares de carrera perderán tal condición por “Sanción disciplinaria de separación del servicio que haya adquirido firmeza”.*
6. *^ El Título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24 noviembre 1995), tipifica los delitos contra la libertad e indemnidad sexual, que organiza en varios capítulos: 1) agresiones sexuales, 2) abusos sexuales, 3) abusos y agresiones sexuales a menores de 16 años de edad, 4) acoso sexual, 5) exhibicionismo y provocación sexual y 6) prostitución, explotación sexual y corrupción de menores.*
7. *^ La convocatoria para el año 2020 se ordena en la Resolución de 21 de noviembre de 2019, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se aprueban las bases de las convocatorias de pruebas de selección para vigilante de seguridad y su especialidad de vigilante de explosivos y escolta privado, para el año 2020 (BOE núm. 2, de 2 enero 2020).*
8. *^ La convocatoria para el año 2020 se ordena en la Resolución de 21 de noviembre de 2019, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se aprueban las bases de las convocatorias de pruebas de selección para vigilante de seguridad y su especialidad de vigilante de explosivos y escolta privado, para el año 2020 (BOE núm. 261, de 30 octubre 2020).*
9. *^ El art. 6.1.b) del Reglamento señala que el tratamiento de datos personales será lícito si resulta “necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte”. Así, el tratamiento que la empresa haga de los antecedentes penales del trabajador será lícito si resulta necesario para la ejecución del contrato de trabajo suscrito entre ambas partes. En el mismo sentido, vid., SSTS, Sala Social, de 21 de septiembre de 2015 (RCUD núm. 259/2014) y 10 de abril de 2019 (RCUD núm. 227/2017).*
10. *^ Vid., Informe del Gabinete Jurídico de la AEPD núm. 401/2015.*
11. *^ En este sentido, vid., SSTSJ de Extremadura, Sala Social, de 30 de mayo de 2013 (recurso de suplicación núm. 146/2013) y 19 de mayo de 2015 (recurso de suplicación núm. 160/2015).*
12. *^ Por todas, vid., SSTS, Sala Social, de 28 de septiembre de 2011 (RCUD núm. 4376/2011) y 27 de junio de 2012 (RCUD núm. 3196/2011).*