T R I B U N A L S U P R E M O
Sala de lo Social

Sentencia núm. 435/2022

Fecha de sentencia: 12/05/2022

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 70/2020

Fallo/Acuerdo: Sentencia Desestimatoria

Fecha de Votación y Fallo: 11/05/2022

Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

Transcrito por: TDE

Nota:

alternativasindical
Sindicato profesional de Seguridad Privada

Resumen

PRACTICA EMPRESARIALCONSISTENTE EN SOLICITAR DE LOS TRABAJADORES DE NUEVA INCORPORACION DECLARACION DE CARECER DE ANTECEDENTES PENALES. Dicha práctica es contraria a derecho por afectar a datos de carácter personal de naturaleza penal y no venir amparada en norma de rango legal. Se confirma la sentencia recurrida, estimatoria de la demanda.

CASACION núm.: 70/2020

Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social

Sentencia núm. 435/2022

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.ª Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.ª María Luz García Paredes

D.ª Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 12 de mayo de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Gabriel Vázquez Durán, en nombre y representación de Securitas Seguridad España SA, contra la sentencia de 10 de febrero de 2020, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, aclarada por auto de 21 de febrero de 2020, en el procedimiento núm. 148/2019, seguido a instancia de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada (ASTSP), contra Securitas Seguridad España SA, sobre conflicto colectivo.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada, se presentó demanda de conflicto colectivo contra Securitas Seguridad España SA., de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: «con estimación de la demanda se condene a la empresa a eliminar la práctica de todos sus centros de trabajo de solicitar 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, pues así procede en derecho y justicia, así como costas».

alternativasindical

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

alternativasindical
Sindicato profesional de Seguridad Privada

TERCERO.- En fecha 10 de febrero de 2020, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos la demanda de ASTSP contra SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA SA y en consecuencia condenamos a la empresa a eliminar la práctica de todos sus centros de trabajo de solicitar a los trabajadores de nueva incorporación, un certificado o declaración de no estar incurso en antecedentes penales, condenándola a estar y pasar por dicha declaración».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El presente el Conflicto colectivo afecta a los vigilantes de seguridad que se incorporan a la demandada subrogados de otras empresas de seguridad los cuales prestan servicios en centros de trabajo ubicados en varias comunidades autónomas.- conforme-.

SEGUNDO.- La empresa demandada al personal que se incorpora a la misma subrogado de terceras empresas de seguridad les presenta para la firma un formulario en el que se declara que en los países en los que se ha residido se carece en los últimos cinco años de antecedentes penales en vigor- descriptor 104 e interrogatorio de parte.- Aun cuando el trabajador se niegue a suscribir la declaración la empresa procede a incorporar al mismo a la plantilla por venir tal subrogación impuesta por el Convenio colectivo estatal de seguridad privada- contestaciones dadas por el legal representante de la empresa en prueba de interrogatorio.- Ningún trabajador ha sido despedido por negarse a suscribir dicha declaración- conforme-.

TERCERO.- Damos por reproducido el informe de la Unidad Central de Seguridad Privada de la Policía Nacional obrante en el descriptor 105.

CUARTO.- El día 7 de marzo de 2019 tuvo lugar intento de mediación ante el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.- descriptor 3-.».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal de Securitas Seguridad España SA, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Se emitió informe por el Ministerio Fiscal, interesando la desestimación del recurso, e instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de mayo de 2022, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) ha dictado sentencia el 10 de febrero de 2020, y auto de aclaración de 21 de febrero de 2020, en el proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada (ASTSP), bajo el número 148/2019, en la que, estimando la demanda, condena a la demandada a eliminar la práctica de todos sus centros de trabajo de solicitar a los trabajadores de nueva incorporación un certificado o declaración de no estar incurso en antecedentes penales.

Frente a dicha sentencia se ha interpuesto por la parte demandada recurso de casación que no ha sido impugnado por la parte recurrida.

En el citado recurso, como primer motivo del mismo, al amparo del apartado d) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), interesando la revisión del hecho probado primero de la sentencia para que se especifique que el ámbito de conflicto afecta tanto a trabajadores subrogados como a los que son de nueva contratación directa, identificando a tal fin los documentos que refiere.

El Ministerio Fiscal ha informado en sentido desestimatorio del recurso, sosteniendo que, en relación con este primer motivo, no puede accederse a lo pedido por la recurrente porque no justifica la trascendencia sobre el fallo de tal revisión cuando en la parte dispositiva de la sentencia se hace referencia al personal de nueva reincorporación, sin distinción alguna que provenga de la forma en que acceden a la empresa, directamente o por vía subrogatoria.

Pues bien, debemos consignar que en la demanda se pide que se elimine la práctica empresarial que afecta a todo el personal de nueva incorporación, aunque en sus hechos ponga de manifiesto que la parte actora se ha enterado de esa práctica respecto del personal subrogado. La sentencia recurrida refiere como hecho conforme que la práctica empresarial, objeto de la demanda, se extiende a trabajadores de nueva contratación como a los subrogados, así como la misma consiste no en pedir antecedentes penales sino una declaración de carecer de ellos y que la empresa no ha despedido o sancionado a nadie por no suscribir dicha declaración. En el relato fáctico, como hechos probados, se hace referencia a los trabajadores subrogados y aunque en la fundamentación jurídica se identifica como colectivo afectado al personal subrogado, es lo cierto que en el fallo se hace una general referencia de condena de esa práctica empresarial respecto de todo el personal de nueva incorporación a la empresa.

A la vista de lo anterior, no es posible admitir la revisión propuesta porque, por un lado, resulta innecesaria la revisión cuando lo que se quiere

introducir es un hecho conforme, recogido ya en la propia sentencia. Por otro lado, como bien refiere el Ministerio Fiscal, no se advierte la relevancia sobre el fallo que pudiera tener esa revisión que, insistimos, ya recoge la propia resolución judicial recurrida, cuando en la parte dispositiva de la sentencia no limita la condena a la práctica empresarial respecto del personal subrogado sino que lo es respecto de todo el personal de nueva incorporación, sin distinción alguna de su procedencia.

SEGUNDO.- Con igual amparo procesal que el anterior, en el siguiente motivo propone la revisión del hecho probado segundo en similares términos que el propuesto en el motivo anterior, para extender el marco de actuación al que se refiere el motivo a los trabajadores de nueva contratación.

Dado que el motivo está vinculado al anterior, debemos reproducir lo que se ha indicado anteriormente para rechazarlo en lo que se refiere a los trabajadores de nueva incorporación no subrogados.

alternativasindical

Junto a ello, se quiere añadir que la firma del documento en el que se requiere esa información es voluntaria, situación que resulta irrelevante para el signo del fallo en tanto que no se está cuestionando que los trabajadores sean obligados a facilitar esos datos sino si la empresa puede actuar de esa forma, esto es si puede pedir lo que pide, ya lo sea con o sin la conformidad del trabajador.

alternativasindical
Sindicato profesional de Seguridad Privada

Igualmente, debemos rechazar la adición al hecho probado de que la finalidad de tal formulario es la de llevar a cabo la organización gestión control y valoración de las acciones en las que intervenga la empresa. Y ello porque la finalidad de la empresa al interesar esos datos no es en sí misma un hecho sino una alegación que deberá relacionarse con el marco jurídico en el que los antecedentes penales se desenvuelven y el papel que la empresa puede tener adjudicado en relación con ellos, a los efectos de poder incorporar a su empresa a los trabajadores.

Y, finalmente, se pide añadir al hecho probado que los trabajadores son informados de que pueden ejercitar sus derechos de acceso, rectificación,

cancelación y oposición sobre sus datos personales ante el Departamento de RRHH de Securitas Seguridad España, SA. Tampoco se advierte la relevancia de esta información general sobre el fallo y, en definitiva, sobre la practica empresarial que se denuncia como no ajustada a derecho ya que, reiteramos, se trata de determinar si el actuar de la empresa, en pedir datos de carácter personal de naturaleza penal, actúa conforma a derecho.

TERCERO.- El siguiente motivo, siguiendo con la revisión de los hechos probados, se pretende la del ordinal tercero en el sentido de que sea suprimido por ser irrelevante en el debate.

El motivo debe ser rechazado, como refiere el Ministerio Fiscal, porque la supresión que se propone no va a tener, ciertamente, ninguna relevancia sobre el fallo y menos cuando la sentencia recurrida ninguna referencia hace a lo que allí se consigna para justificar el fallo. Esto es, aunque puede ser un hecho probado innecesario porque no es uno de los elementos fácticos que sostienen el fallo, la realidad es que ese documento existe y está entre los medios probatorios y, en principio, no interfiere ni a la parte para el recurso que ha interpuesto ni para analizar en derecho si la decisión judicial impugnada es contraria a las normas que puedan conformar el motivo de infracción del ordenamiento jurídico.

CUARTO.- El motivo cuarto del recurso, con amparo en el apartado e) del art. 207 de la LRJS, denuncia la infracción del art. 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, arts. 6.1 y 9 del 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 (Reglamento general de protección de datos), y las sentencias del Tribunal Constitucional (STC) de 3 de marzo de 2016 y 30 de noviembre de 2000, y de esta Sala, de 10

de abril de 2019, en el entendimiento de que los datos personales tratados por la empresa han sido voluntariamente cedidos por los trabajadores y con su expreso consentimiento.

El motivo del recurso se centra en eludir lo que identifica como intromisión ilegítima en los derechos de intimidad del trabajador ante la existencia de su consentimiento del trabajador que no se ha tachado de viciado u obtenido de forma ilícita. Es más, entiende que el consentimiento ni siquiera sería necesario por ser preciso conocer dicho dato para el cumplimiento de las obligaciones del contrato y, en definitiva es necesario para su ejecución y el cumplimiento de una obligación legal.

Con el mismo amparo procesal que el anterior, el motivo quinto del recurso denuncia la infracción de la doctrina constitucional recogida en la STC 186/2000 y la de esta Sala, de 10 de junio de 2015, al no ser la práctica empresarial atentatoria del derecho fundamental a la intimidad, por ser necesaria, proporcionada y respetuosa con el contenido del referido derecho.

alternativasindical

Ambos motivos deben ser resueltos conjuntamente por cuanto que, en realidad, están combatiendo con los mismos argumentos lo decidido en la sentencia recurrida que, en definitiva, ha entendido que la actuación de la empresa no tiene encaje en la legalidad y atenta a las protección de datos personales, de ámbito penal.

alternativasindical
Sindicato profesional de Seguridad Privada

Entrando a resolver los motivos debemos referirnos a las razones ofrecidas por la Sala de instancia para estimar la demanda. Así, la sentencia recurrida razona, por un lado, sobre la naturaleza de los antecedentes penales como datos de carácter personal, protegidos por el derecho fundamental a la protección de datos del art. 18.1 y 4 de la Constitución Española (CE), y que en este caso se tratan en el marco del contrato de trabajo por lo que, con cita del art. 6.1 b) del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, y STS de 10 de abril de 2019, rec. 227/2017, por lo que su licitud que se supedita a que sea necesario su tratamiento para la ejecución del contrato. Más concretamente, tratándose de datos personales de naturaleza penal, sigue diciendo la sentencia de instancia, ha de estarse al mandato del art.

10 del Reglamento y el correlativo de la Ley Orgánica. Ello le lleva a la Sala de instancia a tener que mirar la normativa en materia de seguridad privada que trascribe (arts. 11, 12, 21, 26, 27, 28 y el RD 2364/1994, en los apartados respectivos), para concluir afirmando que las empresas de seguridad no están facultadas para recabar los antecedentes penales de los vigilantes de seguridad en tanto que el control de aquellos datos es materia competencia de la Administración Pública (Ministerio del Interior) y no de la empresa que solo debe comunicar las altas y bajas de sus trabajadores a dicho Ministerio. En definitiva, no hay marco legal que ampare su actuación y no ex necesario para la ejecución del contrato de trabajo. A ello une el hecho de que la información que reclama la empresa excede lo que sería la propia para mantener la habilitación profesional.

El motivo debe ser rechazado porque la sentencia recurrida no ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia, en la que, por cierto, se ha eludido la cita de la normativa de protección de datos que afecta a los de naturaleza penal sobre la que reposa el pronunciamiento recurrida.

No es preciso recordar, ya que así lo expresa la sentencia aquí impugnada, que los antecedentes penales son datos de carácter personal que están sujetos al deber de confidencialidad por lo que su conocimiento no es público, y se trata de datos protegidos por el derecho fundamental a la protección de datos que emana tanto del artículo 18.4 de la CE como del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (respeto a la vida privada y familiar).

Igualmente, como refiere la sentencia de instancia, el art. 10 de 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 (Reglamento general de protección de datos), sobre "Tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales" dispone que "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".

A su vez y en correspondencia, el art. 10 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, sobre el tratamiento de datos de naturaleza penal señala: "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".

Esto es, el tratamiento de los antecedentes penales para fines distintos a la prevención investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales sólo puede realizarse cuando esté amparado por una Ley. Y en este caso, no estamos ante una situación en la que la empresa tenga una ley que le ampare para requerir de los trabajadores sus antecedentes penales.

En efecto, en el marco de la relación laboral que afecta a vigilantes de seguridad se olvida que los antecedentes penales son requisito de acceso a las pruebas de selección para la obtención de las habilitaciones profesionales de quienes aspiran a ser, en este caso, vigilantes de seguridad. Esto es, no es un elemento que incida en la contratación ni en la ejecución del contrato de trabajo, sino que es un dato que debe manejar exclusivamente quien tiene competencia para otorgar las habilitaciones en el marco de una convocatoria para obtener esa habilitación que va a permitir ejercer como vigilante de seguridad. Es más, los antecedentes penales que se refieren para participar en la convocatoria lo es en relación con delitos dolosos y no de cualquiera otras infracciones penales de distinta naturaleza (art. 28.1 e) de la Ley de Seguridad Privada y art. 13.13 y 4 de la Orden INT/318/2011, de 1 de febrero, sobre personal de seguridad privada). Esto es, la posesión de la tarjeta de identidad profesional, como documento público de acreditación profesional, habilita

para el ejercicio de las funciones, lo que revela como innecesario que el empresario recabe información penal que resulta innecesaria para el contrato de trabajo. Al vigilante de seguridad le basta con acreditar estar en posesión de la tarjeta de identidad profesional para poder atender las funciones que con ella pueda desarrollar, de forma que hasta que no se le retire ese documento público de acreditación profesional, por el procedimiento correspondiente, ya sea para inhabilitarle u otra situación que le aparte de poder desempeñar dicha actividad, no tiene por qué poner de manifiesto ante el empleador otros datos distintos a la de estar en posesión del documento de habilitación. La expedición de habilitación profesional solo es competencia administrativa, como se infiere del art. 12.1 c) de la Ley de Seguridad Privada ("Corresponde a la Administración General del Estados, a través del Ministerio del Interior y, en su caso, de las Delegaciones y subdelegaciones del Gobierno, el ejercicio de las siguientes facultades: La habilitación e inhabilitación del personal de seguridad privada, y la determinación del armamento, documentación, uniformidad, distintivos y medios de defensa de dicho personal, así como la acreditación, en todo caso, de los ingenieros y técnicos de las empresas de seguridad y de los operadores de seguridad").

Es cierto que la exigencia de la carencia de aquellos antecedentes penales también lo es para el ejercicio de las funciones de vigilante de seguridad y no solo es exigible a la hora de obtener la habilitación sino que los requisitos para su obtención deben mantenerse durante todo el tiempo de su vigencia ya que, de conformidad con el art. 28.3 de la Ley de Seguridad Privada, "La pérdida de alguno de los requisitos indicados producirá la extinción de la habilitación, y la cancelación de oficio de la inscripción en el Registro Nacional", y, en esa línea, el art. 53 del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada Reglamento de Seguridad Privada señala, entre los requisitos generales, la carencia de antecedente penales "para la habilitación del personal y en todo momento para la prestación de servicios de seguridad privada ....". Ahora bien, ello lo que va a provocar es que tan pronto como la Administración competente tenga el conocimiento fehaciente de la existencia de antecedentes penales ésta deba actuar en consecuencia y, en definitiva, tramitar el correspondiente procedimiento administrativo

para extinguir las habilitaciones que fueron concedidas. Esto es, la competencia de control del cumplimiento de los requisitos necesarios para mantener la habilitación del personal de seguridad privada lo es de tipo administrativo y solo mediante esta intervención se puede proceder a la extinción de la habilitación que va a impidir el desempeño de la actividad profesional a la que se anuda.

Y ello, además, lo corrobora el mandato que recoge el art. 57 de la Ley de Seguridad Privada que, en orden a las infracciones administrativas en las que pueden incurrir las empresas que desarrollen actividades de seguridad privada, no figura nada que se relacione con mantener entre su plantilla a personal con antecedentes penales. Así, aquel precepto califica en el apartado 1, como muy grave, en su punto b) " La contratación o utilización, en servicios de seguridad privada, de personas que carezcan de la habilitación o acreditación correspondiente", lo que solo se produce mediante la actuación administrativa; o la conducta que se califica como falta grave, en el apartado 2.h) consistente en "La utilización, en el desempeño de funciones de seguridad privada, de personal de seguridad privada, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, que no haya realizado los correspondientes cursos de actualización o especialización, no los haya superado, o no los haya realizado con la periodicidad que reglamentariamente se determine", o la que se indica en el apartado m) "La prestación de servicio por parte del personal de seguridad privada sin la debida uniformidad o sin los medios que reglamentariamente sean exigibles", sin que en ninguna de ellas el requisito de contratar a vigilantes de seguridad con habilitación en vigor pero con antecedentes penales se configure como tipo alguno constitutivo de infracción administrativa. Solo hay una infracción frente a la empresa de seguridad que se vincula a que no se mantengan en todo momento los requisitos establecidos para alcanzar una determina posición jurídica como es la que se refiere a los representantes legales de las empresas (art. 57.2 p) de la referida Ley de Seguridad). Todo ello revela que la empresa no tiene competencias de control, a efectos de ejecución del contrato de trabajo, sobre el mantenimiento de los requisitos para mantener la habilitación o acreditación profesional y, en concreto, de la ausencia de antecedentes

alternativasindical
Sindicato profesional de Seguridad Privada

penales por delitos dolosos que se configura como elemento para obtener y mantener la habilitación administrativa.

En consecuencia, no hay norma de rango legal que ampare la actuación de la empresa para recabar los datos personales relativos a condenas o infracciones penales dolosas, que son las que refiere la Ley de Seguridad Privada.

Es cierto que el consentimiento del interesado no es exigible cuando pudiera venir amparada la cesión de esos datos personales por razón de ley, pero aquí, no solo no hay norma alguna que avale ese proceder empresarial ya que la relación laboral solo precisa de que se acredite la habilitación profesional y su vigencia sino que, además, tratándose de antecedentes penales, ha de estarse al art. 10 de la Ley Orgánica, al que se refiere la sentencia de instancia y aquí hemos recogido anteriormente, del que se desprende que estamos ante derechos de la persona que están especialmente protegidos por ser de ámbito penal.

En todo caso, lo que se está cuestionando no es la validez de la información que se solicita por estar consentida sino si la empresa tiene necesidad de recabar esa información para la ejecución del contrato de trabajo, aunque lo sea con el consentimiento del trabajador. Y en ese sentido, esa actuación no se presenta como necesaria a esos fines. Es más, si la propia recurrente admite que por las reglas de subrogación debe asumir al personal afectado, sea cual sea su situación penal personal, la petición de esa información no tendría finalidad alguna, sería superflua de cara al contrato de trabajo que asume en todo caso, y, por el contrario, estaría recabando datos personales que gozan de protección, carente de efecto alguno y colocando al trabajador en una tesitura que afecta a sus derechos fundamentales y que es innecesaria, posición que es más comprometida para el trabajador que lo es de nueva contratación y tiene su habilitación en vigor.

Y tampoco podríamos acudir a la doctrina constitucional que invoca la recurrente para justificar el motivo. La STC 83/2002 no se refiere a la protección de datos personales, como los relativos a los antecedentes penales sino que trata de la publicación de fotografías privadas sin el

consentimiento de los interesados. Tampoco la STC 39/2016 que se refiere a la instalación de cámaras que captan imágenes, sin que la trabajadora tuviera previo conocimiento de ello.

La STS de 10 de abril de 2019, rec. 227/2017 no resuelve nada relacionado con la petición de antecedentes penales en quien presenta una habilitación administrativa en vigor, sino que analiza un supuesto de contratación en la que ha de prestarse una actividad exponiendo la propia imagen (videollamadas para telemarketing).

Del mismo modo, la STS de 10 de junio de 2015, es totalmente ajena al debate que aquí se ha suscitado. Los reconocimientos médicos tienen un tratamiento singular en el ámbito laboral, en relación con la protección de la salud de los trabajadores y las normas de prevención de riesgos laborales que en ellos están implicados que es lo que justifica aquella doctrina que la parte recurrente saca del contexto en el que se pronuncia y al que se anuda su fallo para aplicar a otro totalmente ajeno y con una especial regulación.

Al contrario, y en relación con los antecedentes penales, es clara la doctrina constitucional que recuerda el especial tratamiento que a esos datos se debe dispensar, como recuerda la STC 144/1999.

alternativasindical
Sindicato profesional de Seguridad Privada

Y sobre el alcance de la habilitación en la relación de trabajo ya esta Sala señaló que “la carencia de esa autorización administrativa es aquí, pues, esencial y afecta a la recta configuración de la relación jurídica contractual entre trabajador y empresario, por lo que a la adjudicataria entrante respecta, que no puede verse compelida a efectuar el servicio con trabajadores carentes de los requisitos legalmente exigidos para el desarrollo de la específica actividad, con independencia de que conste que ya posee en su plantilla personal afectado por la misma irregularidad, circunstancia que no puede servir para imponerle la perseverancia en un modus operandi carente de acomodo legal” (STS de 25 de febrero de 2014, rcud 4374/2014), no siendo esto lo que la empresa requiere de los trabajadores a efectos de incorporarlos a su plantilla sino otro dato que no le compete valorar para integrar en su plantilla al trabajador al no ser ella la que debe otorgar o revocar las habilitaciones administrativas. Cuestión

distinta será el proceder que deba tener la empresa si, durante la relación laboral, advierte que el trabajador ha perdido esa habilitación, como sucede en la doctrina de referencia, u otras situaciones especiales, o que llega a su conocimiento la comisión de hechos que pudieran ser constitutivos de infracción.

QUINTO.- Por lo expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso, confirmando la sentencia recurrida, sin imposición de costas, a tenor del art. 235.2 de la LRJS.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Gabriel Vázquez Durán, en nombre y representación de Securitas Seguridad España SA.

2º.- Confirmar la sentencia recurrida, dictada el 10 de febrero de 2020 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, aclarada por auto de 21 de febrero de 2020, en el procedimiento núm. 148/2019, seguido a instancia de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada (ASTSP), contra Securitas Seguridad España SA.

3º.- Acordar la no imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.