



¿ES LÍCITA LA SOLICITUD DE UN CERTIFICADO DE ANTECEDENTES PENALES EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN LABORAL?

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado, en su sentencia núm. 435/2022, de 12 de mayo de 2022 que, **salvo que una ley expresamente lo autorice**, es contrario a derecho que una empresa solicite, a los trabajadores de nueva incorporación, un certificado o declaración de que carecen de antecedentes penales.

LA SALA CONCLUYE QUE, NO EXISTIENDO NORMA DE RANGO LEGAL QUE AMPARE DICHA SOLICITUD, NI SIENDO LA INFORMACIÓN RECABADA NECESARIA PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA EMPRESA NO PUEDE SOLICITAR A LOS TRABAJADORES INFORMACIÓN SOBRE SUS ANTECEDENTES PENALES, RESULTANDO IRRELEVANTE, EN ESTE SENTIDO, QUE EL TRABAJADOR HAYA PRESTADO O NO SU CONSENTIMIENTO.

Razonamientos y fundamentación jurídica:

1. Los antecedentes penales como datos de carácter personal, están especialmente protegidos por el derecho fundamental a la protección de datos del art. 18.1 y 4 de la Constitución Española por lo que, su licitud, en el marco de la relación laboral, se supedita a que sea necesario su tratamiento para la ejecución del contrato.
2. Los antecedentes penales están sujetos al deber de confidencialidad por lo que su conocimiento no es público. 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).
3. De conformidad con, el art. 10 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 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 el Derecho de la Unión o por una norma de rango legal.
4. La actuación de la empresa solicitando esta información no se presenta como necesaria para la ejecución del contrato y, por tanto, el consentimiento del interesado resulta irrelevante, más aun, tratándose de

Tanto la Agencia de Protección de Datos, como el Tribunal Supremo consideran que sólo se puede pedir un certificado de antecedentes penales a los candidatos a un puesto de trabajo si existe una ley que lo autorice y se trata de información imprescindible para la ejecución del contrato de trabajo.

datos de naturaleza penal y, por tanto, especialmente protegidos, de conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre.

Se puede acceder a la sentencia en el siguiente código QR:

