



La consulta plantea si conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la empresa ha de solicitar el certificado negativo del Registro Central de delincuentes sexuales para los que pretendan el acceso y ejercicio de puestos de trabajo en ella.

La cuestión sometida a informe aparece regulada en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley 26/2015, de 28 de julio que modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. En concreto, el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996 señala: “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”.

Por su parte, la Directiva 2011/92/UE, del parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil también establece un régimen en cuya virtud será preciso para el desempeño de profesiones o actividades que impliquen el contacto con menores el no haber sido condenado por los delitos a los que se refiere el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996 en la redacción resultante de la reforma a la que nos hemos referido.

En efecto, el considerando 40 de la citada Directiva señala que “cuando la peligrosidad o los posibles riesgos de reincidencia en las infracciones así lo aconsejen, los delincuentes condenados deben ser inhabilitados, con carácter temporal o permanente, en caso necesario, para el ejercicio, al menos con carácter profesional, de actividades que impliquen contactos directos y regulares con menores. Los empresarios tienen derecho a ser informados, cuando contraten personal para un puesto que implique tales contactos directos y regulares con menores, de las condenas por infracciones sexuales contra menores que consten en los antecedentes penales, o de las inhabilitaciones vigentes. A efectos de la presente Directiva, la noción de empresario también debe abarcar a las personas que estén al frente de una



organización dedicada a labores de voluntariado que guarden relación con la vigilancia o el cuidado de menores y que impliquen contactos directos y regulares con ellos. El modo de facilitar esa información, por ejemplo, por medio de la persona en cuestión, así como su contenido exacto, el sentido de las actividades de voluntariado organizadas y los contactos directos y regulares con los menores deben establecerse conforme a la legislación nacional”.

Es necesario, por tanto, determinar si los empleados de un parque temático pueden estar ejerciendo “profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores” entendido como “contactos directos y regulares con los menores”.

En este sentido, y por citar otro Instrumento normativo a tener en cuenta, el Convenio del Consejo de Europa relativo a la Protección de los Niños contra la Explotación y Abuso Sexual de 25 de octubre de 2007 (Convenio de Lanzarote)”, que fue ratificado por España mediante Instrumento de 22 de julio de 2010, viene a señalar en su artículo 5 relativo a la contratación, formación y sensibilización de las personas que trabajan en contacto con niños, lo siguiente:

“1. Cada Parte adoptará todas las medidas legislativas o de otro tipo que sean necesarias para promover la sensibilización en cuanto a la protección y los derechos de los niños por parte de las personas que mantienen un contacto habitual con ellos en los sectores de la educación, la sanidad, la protección social, la justicia y las fuerzas del orden, así como en los ámbitos relacionados con el deporte, la cultura y el ocio.

2. Cada Parte adoptará las medidas legislativas o de otro tipo que sean necesarias para garantizar que las personas a que hace referencia el apartado 1 posean conocimientos adecuados acerca de la explotación y el abuso sexual de los niños, de los medios para detectarlos y de la posibilidad prevista en el apartado 1 del artículo 12.

3. Cada Parte adoptará, de conformidad con su derecho interno, las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las condiciones de acceso a las profesiones cuyo ejercicio conlleve el contacto habitual con niños garanticen que los aspirantes a ejercer dichas profesiones no hayan sido condenados por actos de explotación o abuso sexual de niños.”

Se insiste por tanto en que la necesidad de adoptar medidas legislativas adecuadas en todos los sectores, incluido el sector del ocio al que pertenece la empresa sobre la que se plantea la consulta.

En cuanto a la actividad económica de la empresa, se trata de un Parque de atracciones y su objeto social es “La Gestión y Explotación de Parques Tecnológicos, Culturales Recreativos Formativos y Temáticos” de lo que parece derivarse que muchos de sus trabajadores pueden tener contacto con menores. Ahora bien, debemos delimitar si la actividad económica planteada es subsumible en el art. 13.5 Ley Orgánica 1/1996, de modo que, el



tratamiento de los datos referidos al certificado negativo del Registro Central de delincuentes sexuales estuviera legitimado.

No parece que el espíritu y finalidad del precepto sea abarcar todo tipo de actividades económicas, sino sólo aquellas que “impliquen un contacto habitual”; es decir, según el tenor literal de la ley, no es suficiente que en determinadas profesiones exista un contacto habitual con menores, lo que sucedería en la mayoría de las profesiones destinadas hacia la prestación de servicios para el público en general, sino que la profesión en sí misma implique, por su propia naturaleza y esencia, un contacto habitual con menores.

El mero hecho de poder tener un contacto con menores no determina, per se, una limitación para el acceso y ejercicio a determinadas profesiones. Es necesario que la actividad implique en sí misma un contacto habitual con menores, teniéndoles por ejemplo como destinatarios prioritarios de los servicios prestados, por ser por ejemplo servicios específicamente destinados a menores. Por ejemplo, no cabe duda alguna que 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 un público menor de edad, como sucede en el asunto planteado. Se trata por tanto de un criterio casuístico, que habrá que valorar para cada puesto de trabajo, y no objetivo o genérico.

En el caso planteado no resulta adecuado que, con carácter general, deba exigirse el certificado en cuestión para el acceso y ejercicio de todos los puestos de trabajo; sólo será necesario en aquellos que cumplan con los requisitos de contacto de carácter directo y regular con menores en el ejercicio ordinario de sus funciones.

Así, no parece que a priori, todo el personal del Parque Temático pueda ser incluido en el concepto de contacto habitual con menores y sometido a la previa certificación negativa. Sí concurriría esta circunstancia en el personal que trabaje, por ejemplo, como monitor en talleres para niños, celebraciones de cumpleaños y comuniones o aquel que realice habitualmente labores de guía o acompañante para los niños.

En consecuencia, lo más oportuno será que la empresa en cuestión realice una **valoración individual** de las funciones de cada profesional teniendo en cuenta la población objetiva destinataria de sus servicios con la finalidad de determinar si se dan los requisitos de contacto habitual con menores



Será, por tanto, la empresa la que tenga que determinar qué puestos de trabajo tienen un contacto directo, regular y habitual con menores y exigir para el acceso y el ejercicio de tales funciones el certificado en cuestión.