



Roj: **STS 4088/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4088**

Id Cendoj: **28079140012022100805**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/11/2022**

Nº de Recurso: **2513/2021**

Nº de Resolución: **887/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ MU 604/2021,**
STS 4088/2022

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 887/2022

Fecha de sentencia: 02/11/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2513/2021

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 02/11/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: T.S.J. MURCIA SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MCP

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2513/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 887/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes



D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 2 de noviembre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Antonio Crego Martín, en nombre y representación de D. Simón , contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en fecha 23 de marzo de 2021, en recurso de suplicación nº 907/2020, interpuesto contra la sentencia de fecha 15 de junio de 2020, dictada por el Juzgado de la Social número Ocho de Murcia, en autos nº 401/2018, seguidos a instancia de D. Simón contra Vigilant SA, Vigilantes Asociados al Servicio de Banca y Empresas, SL (Vasbe SL) y contra el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), habiendo sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de recurrido las empresas Vigilant SA, representada y asistida por el Letrado D. Pedro Poza Vicente y Vigilantes Asociados al Servicio de Banca y Empresas, SL (Vasbe SL), representada y asistida por el Letrado D. Miguel Ángel Sánchez Jiménez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 15 de junio de 2020, el Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda planteada por D. Simón , frente a las empresas VIGILANT, S.A. y VIGILANTES ASOCIADOS AL SERVICIO DE BANCA Y EMPRESAS, S.L. (VASBE) y contra el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y absolviendo a los codemandados de los pedimentos deducidos en su contra, debo declarar y declaro la procedencia del despido enjuiciado y convalidada la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación".

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- El actor, D. Simón , ha venido prestando servicios para la empresa VIGILANT, S.A. con las circunstancias personales y profesionales que se especifican en su inicial escrito de demanda; las que no son controvertidas y se dan aquí por reproducidas por remisión.

SEGUNDO.- En fecha 04-05-18, la precitada empresa notificó al actor carta de despido de igual fecha y efectos desde el mismo día, del siguiente tenor literal: En Alcantarilla (Murcia), 4 de mayo de 2018

Muy Sr, Mío;

Mediante la presente venimos a informarle que la Dirección de esta empresa ha adoptado la decisión de comunicarle la extinción de su contrato de trabajo por DESPIDO DISCIPLINARIO con efectos del día de hoy, 4 de mayo del 2018. Decisión que ha sido tomada por la comisión de una falta muy grave prevista en el art, 74,11 del vigente Convenio de Empresas de Seguridad Privada que señala como causa de despido "la participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad". Con fecha 20 de marzo de 2018, la dirección de esta empresa recibió notificación de oficio de la Unidad Central de Seguridad Privada -Grupo de Inhabilitaciones. En dicho oficio se nos informaba que en la Brigada Central de Empresas y Personal de la Unidad Central de Seguridad Privada (Grupo de Inhabilitaciones) se ha instruido expediente administrativo al vigilante de seguridad D. Simón que, según el Registro Nacional de Seguridad Privada, consta dado de alta en su empresa. En Resolución del Director General de la Policía de fecha 01/03/2018 se acuerda extinguir la habilitación de Vigilante de Seguridad a D. Simón , titular de la tarjeta de identidad profesional número NUM000 , por pérdida de requisitos para la prestación de servicios de seguridad privada, conforme a lo contemplado en el art 28 de la Ley 05/2014, de 4 de abril de Seguridad Privada. Tal retirada de carné profesional es como consecuencia del cumplimiento de la condena penal que le ha sido impuesta por los tribunales por la comisión de un delito doloso que conlleva antecedentes penales. Como usted conoce, se le ha requerido repetidamente para que diera cuenta de su situación procesal respecto a la condena penal citada, sin obtener ninguna colaboración por su parte a este respecto, manteniéndole hasta el momento suspendido de empleo, no de sueldo, hasta concluir las averiguaciones oportunas. Una vez confirmados los hechos y su participación directa en un hecho delictivo, tales circunstancias revisten la máxima gravedad teniendo en cuenta la singular naturaleza de los servicios que usted presta, Por lo que nos vemos en el deber de tomar la decisión de sancionarle con el DESPIDO DISCIPLINARIO con efectos del día de hoy, al amparo de lo previsto en el Art. 75.3 c) Convenio en relación con el precepto que tipifica la falta anteriormente citado. Igualmente, ponemos a su disposición en las instalaciones de la empresa la liquidación de haberes en concepto de liquidación, junto con su correspondiente Certificado de Empresa. A efectos de que pueda solicitar y presentar junto con la restante documentación necesaria para percibir la prestación por desempleo que pueda corresponderle, sirviendo la presente carta



como medio para acreditar su situación de desempleo, de conformidad a lo establecido en el apartado 3 de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 45/2002 de 12 Diciembre y ello sin perjuicio de la remisión telemática que la Empresa efectuará en cumplimiento de sus obligaciones. Lo que ponemos en su conocimiento a los efectos oportunos

Atentamente;

TERCERO.- Por sentencia de 22-08-17 del Juzgado de Instrucción núm. 8 de Murcia, dictada en Juicio Rápido 147/2017, fue condenado el ahora demandante como autor de un delito de conducción con permiso no vigente por pérdida total de puntos, a la pena de 8 meses de multa. Dicha sentencia es firme.

CUARTO.- Como consecuencia de la precitada condena, por resolución del Director General de la Policía de 01-03-18 se acordó extinguir la habilitación de Vigilante de Seguridad al actor, por pérdida de requisitos para la prestación de servicios de seguridad privada, conforme al art. 28 de la Ley 5/14, de 4 de abril, de Seguridad Privada (carecer de antecedentes penales).

QUINTO.- En fecha 01-02-19 se subrogó la codemandada empresa VIGILANTES ASOCIADOS AL SERVICIO DE BANCA Y EMPRESAS, S.L. (VASBE), en la contrata de seguridad donde venía prestando sus servicios el actor.

SEXTO.- En fecha 21-06-18 se celebró sin avenencia el preceptivo acto de conciliación ante el S.R.L."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación letrada de D. Simón , se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, dictó sentencia en fecha 23 de marzo de 2021, en la que consta el siguiente fallo: "Que con desestimación del Recurso de Suplicación formulado por el Letrado Don José Antonio Crego Martín, en nombre y representación de Don Simón , contra la Sentencia dictada el día 15/06/2020, por el Juzgado de lo Social nº 8 de Murcia, debemos confirmar y confirmamos la misma.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, por la representación letrada de D. Simón , se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria en fecha 10 de marzo de 2017 (recurso nº 1333/2016).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que procede la desestimación del recurso, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 2 de noviembre de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La controversia litigiosa radica en dilucidar si la pérdida de la habilitación como personal de seguridad privada porque un vigilante de seguridad ha cometido un delito doloso cuando no estaba desempeñando sus funciones, constituye una causa de despido disciplinario o bien de despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia en fecha 23 de marzo de 2021, recurso 907/2020, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y confirmó la sentencia de instancia, que había declarado procedente el despido disciplinario.

2.- La parte demandante interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción de los arts. 58, 20 y 52.a) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y de los arts. 74.11, 75.3 y 64 del Convenio Colectivo estatal para empresas de seguridad, alegando que las infracciones convencionales deben circunscribirse al ámbito laboral. Por ello, solicita que se declare la improcedencia del despido disciplinario.

Las empresas Vigilant SA y Vasbe SL presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en los que niegan el requisito de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste y argumentan que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso de casación unificadora.

SEGUNDO.- 1.- Debemos examinar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS. En la sentencia recurrida, el actor cometió un delito doloso. Fue condenado por sentencia firme. El Director General de la Policía acordó extinguir su habilitación de vigilante de seguridad como consecuencia



del cumplimiento de la condena penal impuesta por los tribunales por la comisión de un delito doloso que conlleva la existencia de antecedentes penales. Se lo notificó a la empresa de seguridad, quien lo despidió por la comisión de una falta muy grave prevista en el art. 74.11 del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para los años 2017 a 2020: "La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad."

La sentencia recurrida argumenta que la citada norma colectiva no hace referencia alguna a que el delito por el que se ha condenado al actor tenga que haber sido cometido en el desempeño de sus funciones, siempre que ello implique la retirada inhabilitación para trabajar como vigilante de seguridad.

2.- Se invoca como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria en fecha 10 de marzo de 2017, recurso 1333/2016. En ella, el trabajador recibió carta de despido disciplinario por haber sido condenado por un delito de amenazas, lo que fue causa de cancelación de la habilitación para la realización de sus funciones de seguridad. La sentencia referencial estima el recurso del trabajador y declara la improcedencia del despido argumentando que no concurren las exigencias del tipo configurado en el art. 55.11 del convenio colectivo pues no consta la vinculación del delito al trabajo ni la condena a inhabilitación especial para la profesión.

La sentencia de contraste aplica el art. 55.11 del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2015, que consideraba como falta muy grave, "[l]a participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad."

3.- Concorre el presupuesto procesal de contradicción del art. 219.1 de la LRJS. Tanto en la sentencia recurrida como en la de contraste se trataba de vigilantes de seguridad que cometieron delitos dolosos fuera del ámbito laboral, siendo condenados penalmente, razón por las que se les retiró la habilitación. Ambas empresas de seguridad los despidieron disciplinariamente. La tipificación de esta falta muy grave en las normas colectivas aplicables en los dos pleitos es virtualmente igual. La sentencia recurrida declara el despido procedente mientras que la referencial lo declara improcedente. En mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, la sentencia recurrida y la de contraste dictan pronunciamientos contradictorios que deben ser unificados.

TERCERO.- 1.- El art. 58.1 del ET acuerda:

"Art. 58.1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable."

2.- Los arts. 10.1.b), 28.1.e) y 28.3 de la Ley de Seguridad Privada establecen:

" Art. 10.1. Con carácter general y además de otras prohibiciones contenidas en esta ley, se establecen las siguientes:

b) El ejercicio de funciones de seguridad privada por parte de personas físicas carentes de la correspondiente habilitación o acreditación profesional."

"Art. 28.1. 1. Para la obtención de las habilitaciones profesionales indicadas en el artículo anterior, los aspirantes habrán de reunir, los siguientes requisitos generales:

e) Carecer de antecedentes penales por delitos dolosos."

"Art. 28.3. La pérdida de alguno de los requisitos establecidos en este artículo producirá la extinción de la habilitación y la cancelación de oficio de la inscripción en el Registro Nacional".

3.- Los arts. 52.3, 53.d) y 64.1.b) del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, estatuyen:

"Art. 52.3. Para el desarrollo de sus respectivas funciones, el personal de seguridad privada habrá de obtener previamente la correspondiente habilitación o reconocimiento del Ministerio del Interior, con el carácter de autorización administrativa, en expediente que se instruirá a instancia de los propios interesados."

"Art. 53. Para la habilitación del personal y en todo momento para la prestación de servicios de seguridad privada, el personal habrá de reunir los siguientes requisitos generales:

d) Carecer de antecedentes penales."

"Art. 64.1. El personal de seguridad privada perderá tal condición por alguna de las siguientes causas:



b) Por pérdida de alguno de los requisitos generales o específicos exigidos en este reglamento para el otorgamiento de la habilitación o reconocimiento."

4.- El art. 64 del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para los años 2017 a 2020, regula las situaciones especiales. En sus apartados 3 y 4 acuerda:

"Art. 64.3. En el caso de retirada de licencia o habilitación producida durante el servicio, no pudiéndose imputar al trabajador cualquier tipo de dolo, imprudencia o negligencia, la empresa reubicará al trabajador en un nivel adecuado a su formación y su nueva situación hasta la recuperación de la licencia o habilitación, percibiendo la retribución de su nivel funcional, incluido el complemento de antigüedad.

4. En el supuesto de la retirada de la licencia o habilitación en cualquier otra circunstancia, y de ser imposible su reubicación, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo hasta su recuperación o posible reubicación."

5.- El art. 74 de la citada norma colectiva tipifica las faltas muy graves. Su apartado 11 tiene el contenido siguiente:

"Art. 74. Son faltas muy graves:

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, que conlleve la retirada de la habilitación para los Vigilantes de Seguridad."

6.- El TS ha declarado la procedencia de despidos disciplinarios que traían causa de conductas de los trabajadores realizadas fuera del lugar y tiempo de trabajo:

a) Apropiación de productos en otro supermercado de la misma empresa en que prestaba servicios la trabajadora.

La sentencia del TS de 21 de septiembre de 2017, recurso 2397/2015, confirmó la declaración de procedencia de un despido disciplinario. La trabajadora prestaba servicios como cajera-reponedora en un supermercado y se apropió de productos de alimentación en otro supermercado de la misma empresa para la que trabajaba. Este tribunal argumentó que el trabajador está sometido a las exigencias de la buena fe. Dicho deber debe cumplirse escrupulosamente en el lugar y horario de trabajo:

"Es igualmente indudable que esa obligación se mantiene, pero se relaja y flexibiliza enormemente, cuando no se encuentra en el lugar y horario de trabajo, sino que está en la esfera privada de su vida personal que tiene derecho a disfrutar de manera totalmente ajena a los intereses de su empresa. Pero esto no quiere decir que durante ese periodo disponga de bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, y que de haber sido efectuadas en horario de trabajo serían objeto de sanción. Baste reparar en la posibilidad de que dispone el empresario para sancionar determinadas actuaciones del trabajador fuera de su horario y lugar de trabajo, cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, o incurre en comportamientos de competencia desleal, o incluso de otras expresamente tipificadas en el art 54. 2 ET, como son las ofensas verbales o físicas a los familiares que convivan con el empresario o con cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, que, en buena lógica, se producirán habitualmente fuera del lugar y horario de trabajo. Cabría preguntarse cuál es la razón de que puedan ser sancionadas este tipo de actuaciones. Y la respuesta no es otra que la de considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a la relación laboral, en cuanto redundan, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, siquiera sea por la vía de enturbiar el buen ambiente de trabajo que pudieren generar entre los propios trabajadores actitudes como las atinentes a esos casos de ofensas verbales y físicas a los familiares de trabajadores y empresarios. Queda con ello patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral."

Esta sala concluyó que en el supuesto enjuiciado se había causado un perjuicio al empresario mediante la comisión de un acto ilícito: "el hecho de que un trabajador pueda incurrir en alguna actuación ilegal fuera de su jornada y lugar de trabajo debe quedar al margen de la potestad disciplinaria del empresario, cuando esa actuación no tenga la menor vinculación con la actividad laboral y no cause perjuicio de ningún tipo a la empresa [...] Pero no es lo mismo cuando el trabajador comete una ilegalidad fuera de su jornada de trabajo, y lo hace precisamente contra intereses de su propia empresa [...] No parece razonable que el empleador carezca de la posibilidad de aplicar algún tipo de sanción a la trabajadora que con esos antecedentes volvería a desempeñar esas funciones en su puesto de trabajo, pese a conocer que ya se ha apropiado de productos como los que están a la venta en el supermercado en el que presta servicios. Desde esta perspectiva, resulta de aplicación el mismo razonamiento que ofrece de ordinario la doctrina jurisprudencial, para argumentar que la pérdida de confianza y la transgresión de la buena fe es lo que justifica la sanción al trabajador en los supuestos en los que se apropia de bienes de la empresa de escasa relevancia y mínimo valor económico,



cuando idéntica actuación se produce fuera de su horario y lugar de trabajo, pero en otro establecimiento de su misma empresa".

b) Ofensas verbales y físicas a otros trabajadores en la comida de Navidad de la empresa.

La sentencia del TS de 31 de mayo de 2022, 1819/2020, confirmó la declaración de procedencia de un despido disciplinario de un trabajador que, al término de la celebración de la comida de Navidad de la empresa, cuando los propietarios de ésta ya se habían marchado, insultó a un compañero e intentó agredir a otro con una botella, abofeteando a otro con una billetera mientras le insultaba, siendo expulsado del establecimiento. Este tribunal argumentó que es "patente que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral."

c) Utilización del vehículo de la empresa fuera de la jornada laboral, desobedeciendo instrucciones expresas (sentencia del TS de 15 de septiembre de 2020, recurso 528/2018).

d) Competencia desleal a la empresa

La competencia desleal se puede hacer dentro del tiempo de trabajo (sentencia del TS de 6 de abril de 2022, recurso 834/2019). Pero es irrelevante que se haga dentro o fuera de la jornada laboral. La sentencia del TS de 21 de diciembre de 2021, recurso 1090/2019, confirmó la procedencia de un despido disciplinario por competencia desleal porque un trabajador había presentado una oferta para una contrata de un servicio público compitiendo con su empleador, lo que vulneraba una cláusula de competencia desleal, siendo irrelevante que dicha oferta se presentara en tiempo y lugar de trabajo o no.

7.- Asimismo, esta sala ha declarado la procedencia de los despidos disciplinarios en otro supuesto de conducta realizada fuera del ámbito del contrato de trabajo pero que afectaba a la prestación laboral al imposibilitarla: la condena penal que conlleva el ingreso en prisión.

La sentencia del TS de 24 de abril de 2018, recurso 1351/2016, explica que el art. 45.1.g) del ET "contempla como causa de suspensión de la relación laboral la privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, por mor de la presunción de inocencia, pero si la pérdida de libertad se produce en cumplimiento de sentencia condenatoria firme, la incomparecencia al trabajo no puede encontrar cobertura en la mencionada causa suspensiva y queda privada de justificación. El empresario puede, por tanto, deducir las consecuencias oportunas de la ausencia al trabajo en orden bien al despido disciplinario del trabajador, bien a considerar extinguida la relación por voluntad del trabajador, pues aun cuando la permanencia en prisión no es voluntaria, si lo es la comisión de las conductas punibles que determinaron la imposición de la pena."

CUARTO.- 1.- Como regla general el poder de dirección del empleador se centra en la conducta del trabajador en el lugar y tiempo de trabajo: en principio, lo que hace el empleado fuera del trabajo no constituye materia disciplinaria.

La sentencia del TC 192/2003, de 27 octubre, estimó el recurso de amparo contra la sentencia que había declarado procedente el despido disciplinario de un trabajador porque durante sus vacaciones había trabajado para otra empresa. El Alto Tribunal argumentó: "La concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente."

2.- Se exceptúan de dicha regla general las obligaciones contractuales que despliegan efectos cuando el trabajador no está a disposición del empresario: deber de no concurrencia desleal, deber de no revelar secretos empresariales, deber de no ofender al empleador o a otros trabajadores... No es cierto que el despido disciplinario únicamente pueda sustentarse en incumplimientos contractuales producidos en tiempo y lugar de trabajo.

Además, debido a las funciones de vigilancia y seguridad que desarrollan los vigilantes de seguridad, la Ley de Seguridad Privada establece que la existencia de antecedentes penales por la comisión de delitos dolosos es causa de extinción de la habilitación profesional de los vigilantes de seguridad.

Debemos hacer hincapié en que el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad considera falta muy grave la comisión de un delito que conlleve la retirada de la habilitación para los vigilantes de seguridad porque sin ella no pueden ejercitar su profesión.

En definitiva, una norma legal impide que un condenado por un delito doloso pueda prestar servicios como vigilante de seguridad, en atención a las especiales funciones atribuidas a dichos trabajadores, que exigen



una confianza en el vigilante incompatible con dichos antecedentes penales; y una norma colectiva prevé expresamente que dicha conducta delictiva constituye una infracción muy grave que justifica el despido disciplinario. Por ello, debemos concluir que el actor incurrió en un incumplimiento contractual grave y culpable que justifica su despido disciplinario.

3.- La regulación de las situaciones especiales en el art. 64 del convenio colectivo sectorial no impide la aplicación del art. 74.11 de esa norma colectiva. El art. 64 se limita a establecer que, en los casos en los que no proceda el despido disciplinario, la retirada de la habilitación dará lugar a la reubicación del trabajador y, si ello es imposible, a la suspensión del contrato de trabajo. Pero el citado art. 64 del convenio colectivo no impide la aplicación del art. 74.11 en relación con el art. 75.3.c), que prevén el despido disciplinario en el supuesto litigioso.

Las anteriores consideraciones conllevan, de conformidad con el Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte actora, y la confirmación de la sentencia recurrida. Sin condena al pago de costas (art. 235 de la LRJS).

FALLO

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

Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Simón , confirmando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 23 de marzo de 2021, recurso 907/2020. Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.