



Roj: **STSJ CV 5754/2017 - ECLI: ES:TSJCV:2017:5754**

Id Cendoj: **46250340012017101837**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valencia**

Sección: **1**

Fecha: **12/09/2017**

Nº de Recurso: **1669/2017**

Nº de Resolución: **2131/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA MERCEDES BORONAT TORMO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

1 Recurso Suplicación 1669/2017

Recursos de Suplicación - 001669/2017

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D^a. Isabel Moreno De Viana Cárdenas

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. María Mercedes Boronat Tormo

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. María del Carmen López Carbonell

En València, a doce de septiembre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA Nº 2131/2017

En el Recursos de Suplicación - 001669/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de octubre de 2016, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 11 DE VALENCIA , en los autos 000289/2016, seguidos sobre **DESPIDO** , a instancia de **Marí Jose** representada por el graduado social D. Jose Juan Burgos Montaner, contra **AGPAR SEGURIDAD SL** representada por el letrado D. Francisco Monterde Hernandez y **FONDO DE GARANTIA SALARIAL** , y en los que es recurrente **Marí Jose** y **AGPAR SEGURIDAD SL**, habiendo actuado como Ponente la Ilma. Sra. D^a. María Mercedes Boronat Tormo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO: Estimando la demanda que da origen a estas actuaciones, debo declarar y declaro improcedente el despido de D^a **Marí Jose** , ocurrido el 10/03/2016, y condenando a la empresa **AGPAR SEGURIDAD S.L** a que a su opción, que deberá ejercitar en el término de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución y por mediación del este Juzgado, readmita a la actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido o dé por extinguido el contrato de trabajo, con abono en este último caso de la indemnización de 1262,30 euros, entendiéndose que de no efectuar dicha opción procede la readmisión, y con abono, en el caso de que proceda la readmisión, de los salarios dejados de percibir desde que el despido tuvo lugar y hasta la notificación de esta resolución a razón del importe diario de 32,79 euros.

SEGUNDO .- Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: PRIMERO.- D^a **Marí Jose** , ha venido prestando sus servicios por cuenta de la entidad demandada, mediante contrato indefinido, desde el 12 de enero de 2015, con la categoría profesional de auxiliar controlador, y salario bruto anual mensual de 1000 euros, que incluye el prorrateo de pagas extraordinarias. SEGUNDO.- Por comunicación escrita de la empresa de fecha 10 de marzo de 2016 se notificó a la actora su despido con efectos de dicha fecha, siendo el motivo disciplinario y cuyo contenido se da por reproducido. TERCERO.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior a su despido la condición de representante legal o sindical de los trabajadores. CUARTO.- El 12 de abril de 2016 se intentó la conciliación ante el SMAC siendo el resultado sin efecto.



TERCERO .- Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte Marí Jose , AGPAR SEGURIDAD SL, siendo impugnada por las representaciones procesales de ambas partes. Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .-La sentencia de instancia, que estima la demanda interpuesta por la trabajadora en materia de despido disciplinario, considera que la única prueba contra la misma consistente en la grabación del momento en que ésta registra la mochila de su compañero, efectuada por éste, no es lícita, por lo que no estima acreditados tales hechos y declara la improcedencia de su despido. En la cuantificación de su indemnización considera que su condición de auxiliar controlador le impide la aplicación del artículo 14 del Convenio Colectivo para empresas de vigilancia, máxime cuando entre el contrato que le ligaba a la empresa Agpar Seguridad y la precedente Fullcontrol SL medió una baja voluntaria de ésta en fecha 7 de enero del 2015. Contra dicho pronunciamiento recurren ambas partes, la trabajadora, con la pretensión de que se considere que existió subrogación entre las tres empresas sucesivamente empleadoras de la misma, de manera que se estime su antigüedad desde el contrato suscrito el 13.10.2006 con Servicios y Contratas Tecnisegur. La empresa, por su parte, se opone frontalmente a la sentencia a la que considera falta de los hechos probados necesarios para poder defenderse, y pide su nulidad, y en su defecto la declaración de procedencia del despido. Por razones de sistemática, debemos comenzar el análisis de la cuestión comenzando con éste último recurso, pues su estimación haría intrascendente el interpuesto por la trabajadora.

SEGUNDO .- El recurso de la empresa pretende, como ya se ha comentado, la nulidad de la sentencia, al amparo del apartado a) del artículo 193 de la LRJS , pues considera que la misma incumple los requisitos del art 97.2 de la norma procesal y el artículo 248 de la LOPJ , colocando a la empresa en indefensión, pues la misma carece de hechos probados en relación con la imputación efectuada en la carta de despido, cuando existe una grabación que acredita que la actora registró la mochila de su compañero, y que en dicha grabación aparece también éste posteriormente, por lo que no existe la afectación a la intimidad que la sentencia señala.

La ausencia de hechos probados, en relación con lo imputado a la trabajadora, es una consecuencia de la considerada como inexistencia de prueba de los hechos imputados, lo que nos obliga a analizar el valor de la prueba aportada, consistente en una grabación por medio del teléfono móvil del compañero, tras ausentarse éste del recinto en que se encontraba la después despedida. Y en este punto, la sala debe confirmar por acertados los razonamientos de la juzgadora de instancia, pues en el presente supuesto de grabación no dispuesta por la empresa, sino decidida unilateralmente por el compañero de la trabajadora despedida, la valoración sobre la legalidad de la prueba es la misma que la establecida en la doctrina constitucional. La sentencia más actual, que es la número 77/2017 de 31 de enero, analiza la doctrina existente hasta la fecha y en concreto la elaborada por el Tribunal Constitucional en lo referente a la vulneración de derechos fundamentales, pronunciándose de la siguiente forma:

"Entrando a conocer sobre la validez como prueba de las imágenes captadas por el sistema de video-vigilancia, instalado por la empresa, violase los derechos reconocidos en el artículo 18, números 1 y 4, de la Constitución , procede hacer en primer lugar un resumen de la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia nº 39 de 3 de marzo de 2016 , recaída en un supuesto parecido al que nos ocupa: Se contempla en ella el caso de la cajera de una tienda de ropa de una cadena de tiendas conocida que es gravada por el sistema de videovigilancia, instalado por la empleadora ante la sustracciones de metálico y de artículos en la tienda, mientras sustraía metálico de la caja, operación que trataba de ocultar simulando devoluciones de artículos. La cámara enfocaba a la caja y se habían puesto distintivos de la existencia del sistema de videovigilancia, al menos en el escaparate de la tienda. La sentencia del TC estima que no se ha violado el derecho a la protección de datos porque, dada la existencia de relación laboral entre las partes, no era preciso el consentimiento individual de los trabajadores, ni el colectivo, para la adopción de una medida de control de la actividad laboral y que la obligación de informar previamente del dispositivo instalado quedaba cumplida con la colocación del correspondiente distintivo avisando de su existencia, razón por la que acaba concluyendo que el proceder de la empresa supera el juicio de proporcionalidad. Esta decisión la funda en los siguientes argumentos que pueden resumirse diciendo:

"El consentimiento del afectado es, por tanto, el elemento definidor del sistema de protección de datos de carácter personal. La Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal (LOPD) establece el principio general de que el tratamiento de los datos personales solamente será posible con el consentimiento de sus titulares, salvo que exista habilitación legal para que los datos puedan ser tratados sin dicho consentimiento. En este sentido, no podemos olvidar que conforme señala la STC 292/2000, de 30 de noviembre , FJ 16, «es el legislador quien debe determinar cuándo concurre ese bien o derecho que justifica la restricción del derecho a la protección de datos personales y en qué circunstancias puede limitarse y, además, es el quien



debe hacerlo mediante reglas precisas que hagan previsible al interesado la imposición de tal limitación y sus consecuencias»....

... "De este modo, el art. 6.1 LOPD prevé que «el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa». El propio art. 6 LOPD , en su apartado 2, enumera una serie de supuestos en los que resulta posible el tratar y ceder datos sin recabar el consentimiento del afectado; en concreto, «no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos del artículo 7, apartado 6, de la presente Ley , o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado»...

... "En el ámbito laboral el consentimiento del trabajador pasa, por tanto, como regla general a un segundo plano pues el consentimiento se entiende implícito en la relación negocial, siempre que el tratamiento de datos de carácter personal sea necesario para el mantenimiento y el cumplimiento del contrato firmado por las partes. Esta excepción a la exigencia de consentimiento aparece también recogida en el art. 10.3 b) del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, según el cual los datos de carácter personal podrán tratarse sin necesidad del consentimiento del interesado cuando «se recaben por el responsable del tratamiento con ocasión de la celebración de un contrato o precontrato o de la existencia de una relación negocial, laboral o administrativa de la que sea parte el afectado y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento».

... "Por ello un tratamiento de datos dirigido al control de la relación laboral debe entenderse amparado por la excepción citada, pues está dirigido al cumplimiento de la misma. Por el contrario, el consentimiento de los trabajadores afectados sí será necesario cuando el tratamiento de datos se utilice con finalidad ajena al cumplimiento del contrato."...

"Ahora bien, aunque no sea necesario el consentimiento en los casos señalados, el deber de información sigue existiendo, pues este deber permite al afectado ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición y conocer la dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, del representante (art. 5 LOPD)....".

... "El deber de información previa forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, pues resulta un complemento indispensable de la necesidad de consentimiento del afectado. El deber de información sobre el uso y destino de los datos personales que exige la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal está íntimamente vinculado con el principio general de consentimiento para el tratamiento de los datos, pues si no se conoce su finalidad y destinatarios, difícilmente puede prestarse el consentimiento. Por ello, a la hora de valorar si se ha vulnerado el derecho a la protección de datos por incumplimiento del deber de información, la dispensa del consentimiento al tratamiento de datos en determinados supuestos debe ser un elemento a tener en cuenta dada la estrecha vinculación entre el deber de información y el principio general de consentimiento".

... "En todo caso, el incumplimiento del deber de requerir el consentimiento del afectado para el tratamiento de datos o del deber de información previa sólo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada. Como señala la STC 292/2000 , FJ 11, «el derecho a la protección de datos no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución»....".

... "4. Aplicando la doctrina expuesta al tratamiento de datos obtenidos por la instalación de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo, que es el problema planteado en el presente recurso de amparo, debemos concluir que el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador para el tratamiento de las imágenes que han sido obtenidas a través de las cámaras instaladas en la empresa con la finalidad de seguridad o control laboral, ya que se trata de una medida dirigida a controlar el cumplimiento de la relación laboral y es conforme con el art. 20.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores , que establece que «el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana». Si la dispensa del consentimiento prevista en el art. 6 LOPD se refiere a los datos necesarios para el mantenimiento y el cumplimiento de la relación laboral, la excepción abarca



sin duda el tratamiento de datos personales obtenidos por el empresario para velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario"...

... "En definitiva, la exigencia de finalidad legítima en el tratamiento de datos prevista en el art. 4.1 LOPD viene dada, en el ámbito de la videovigilancia laboral, por las facultades de control empresarial que reconoce el art. 20.3 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores , siempre que esas facultades se ejerzan dentro de su ámbito legal y no lesionen los derechos fundamentales del trabajador "....

En el presente supuesto la grabación por el teléfono móvil efectuada por el compañero plantea algún problema adicional:

1.- Por un lado, porque parece desprenderse que se efectúa en un lugar no permitido por la doctrina, cual es el cuarto reservado para cambiarse y guardar los objetos personales.

2.- No se encuentra autorizada por la empresa que es la que tiene la facultad de control a que se refiere la sentencia citada.

3.- Aunque el compañero entra en la instancia, y es grabado conjuntamente con su compañera, lo hace en momento posterior, y en dicho momento no consta hablasen entre si de la futura causa de despido, por lo que no cabe hablar de licitud en la grabación entre dos personas, cuando es uno de los interlocutores el que la utiliza como prueba, porque en dicha grabación no existe una conversación de trascendencia para el proceso de despido.

4.- Por ultimo, de la citada grabación no se desprende inequívocamente que se efectuase sustracción alguna, lo que por otra parte tampoco se afirma, por lo que un mero registro efectuado sin conocimiento de sus causas, no debería haber sido considerado como un intento de apropiación, sin haber oído antes a la trabajadora.

Por tanto estimamos, como ha hecho la sentencia de instancia, que la prueba aportada no debió tomarse en cuenta, lo que obviamente determinó que los hechos imputados no podían considerarse acreditados. Por ello no procede declarar la nulidad solicitada.

TERCERO .- En el segundo motivo, y al amparo del apartado b) del mismo precepto procesal se propone la adición de dos nuevos párrafos en el hecho probado segundo, en las que se diga: "Don Bernabe , el 9 de marzo de 2016 puso en conocimiento de la empresa que tenía imágenes grabadas en las que se evidenciaba que Doña Marí Jose había registrado su mochila. El motivo de la grabación se debió a las sospechas que el Sr Bernabe tenía de la Sra Marí Jose pues le había desaparecido dinero y determinados efectos personas. Visionadas las imágenes grabadas se desprende como la Sra Marí Jose registra la mochila de su compañero hasta en dos ocasiones", ello con amparo en las imágenes del video.

Pero dado que se ha considerado que el citado video no puede servir de elemento probatorio, es evidente que tal adición resulta intrascendente, pues solo es demostrativa de que el trabajador actuó por su cuenta dando información a la empresa posteriormente.

En un tercer motivo, amparado en el apartado c) se cita la infracción del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores , solicitando se declare la procedencia del despido por abuso de confianza y trasgresión de la buena fe contractual. Tales conductas, según la STS de 19 de julio de 2010 (rcud. 2643/2009), se refieren por lo que se refiere a la transgresión de la buena fe contractual, que ésta "constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución de la prestación de trabajo y la relación entre las partes - arts. 5.a) y 20.2 ET -"; y el abuso de confianza "como modalidad cualificada de la primera, consiste en un mal uso o un uso desviado por parte del trabajador de las facultades que se le confiaron con lesión o riesgo para los intereses de la empresa - sentencia de 18 de mayo de 1987 -". Se insiste en que el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual. Pero la consecuencia jurídica de lo antes dicho nos impide aceptar tal conclusión. Es cierto que esta sala en ocasiones anteriores ha podido concluir en el sentido solicitado cuando, además de una grabación, que no se puede valorar en base a la doctrina jurisprudencial citada, existía algún otro medio de prueba, por ejemplo testifical. Pero en este supuesto, el testigo Sr Bernabe , cuya declaración ya ha sido valorada en la instancia no aporta más que meras sospechas, pues de su declaración solo consta la evidencia de haberse encontrado una cremallera abierta, un paquete de tabaco fuera de sitio, o que en una ocasión le faltó dinero, sin especificar cantidad ni momento.

Por tanto, procede el rechazo del recurso interpuesto por la empresa, manteniendo, por tanto, la declaración de improcedencia del despido de la actora.

CUARTO.- Entramos, pues, a conocer del recurso interpuesto por la trabajadora dirigido a obtener mayor indemnización, consecuente con una alegada mayor antigüedad a efectos del despido.



Un primer motivo de recurso, pretende diversas revisiones fácticas, del modo que sigue:

- 1.- Al hecho probado primero, para que diga: "El lugar de prestación de servicios de la actora es el control de acceso a la central de la empresa Consum en el municipio de Silla, Valencia", documental folios 12 a 14 y conformidad de las partes
- 2.- Adición, también al hecho primero, de lo siguiente: "Con anterioridad ha prestado (sic) el mismo servicio para la empresa Servicios y Contratas Tecnisegur SL entre el 13.10.2006 al 30.06.2009, siendo subrogada por la empresa Secopsa Control SL entre el 1.07.2009 y el 31.07.2010, siendo nuevamente subrogada por la empresa Fullcontrol SL desde el 1.08.2010 al 11.01.2015, por conforme y docs 19 a 22.
- 3.- Al mismo hecho se adiciones lo que sigue: "La actividad principal de la empresa Agpar Seguridad SL es la de seguridad privada", docs. 10 y 12 a 14

Y a la vista de la documental citada debemos aceptar la revisión fáctica solicitada por constituir la misma adiciones relevantes a la hora de apreciar y declarar si es o no aplicable al caso el artículo 14 del Convenio de Seguridad .

QUINTO .- Al amparo del apartado c) se citan como infringidos los siguientes preceptos: arts 3 del Convenio Colectivo de empresas de seguridad y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , que la sentencia de instancia estima inaplicable; el artículo 14 del citado Convenio en relación con el 56 del ET y 110 de la LRJS , con la pretensión de que se compute su antigüedad desde el primer contrato de fecha 13.10.2006. Por último se considera que se han inaplicado los arts 24 y 18 de la CE , arts 55.5 del ET y 108 de la LRJS y la doctrina del Tribunal Constitucional. Dado que el análisis y consideración jurídica de estos últimos ya se ha efectuado al estudiar y resolver el recurso de la empresa la alegación de dichas infracciones se dan por contestadas.

En cuanto al resto de infracciones alegadas, la cuestión objeto de recurso se reduce a analizar y resolver si la sucesiva contratación de la actora por las empresas Servicios y Contratas Tecnosegur SL, Secopsa Control SL, Full Control SI y en el momento de su despido Agpar Seguridad SL puede considerarse como una única relación laboral a efectos del despido, lo que exige determinar si existe una sucesión en sentido legal o convencional entre las citadas empresas, dado que todas ellas prestaban servicios para la entidad Consum. Sucesión que puede producirse bien por vía legal o por vía convencional.

Para que opere el fenómeno de la subrogación a que se refiere el apartado 1 del art. 44 del E.T , debe concurrir una efectiva transmisión de empresa en los términos previstos en el apartado 2 de dicho artículo, el cual señala que "A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria". De tal precepto que trae causa de la jurisprudencia comunitaria emanada de las Directivas 77/387, 98/50 y 2001/23, la doctrina judicial (así las Ss. de esta Sala de 5-4-2.011 y 29-6-2.007) ha venido entendiendo que el instituto de la sucesión empresarial requiere de "la concurrencia de dos elementos, uno, subjetivo, representado por el cambio de titularidad o transferencia del antiguo al nuevo empresario; y otro objetivo, consistente en la entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales de la empresa que permita la continuidad empresarial, esto es, un conjunto organizado de elementos que permitan la continuidad de las actividades o de algunas de las actividades de forma estable. En este sentido, la jurisprudencia comunitaria expresada en las sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, S.T.J.C.E. de 15 octubre 1.996, asunto C-298/94 , 11 marzo 1.997, asunto C-13/95 y 2 diciembre 1999, asunto C-234/98 , reconoce como entidad económica susceptible de transmisión aquella que hace referencia a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio". Es evidente que en el presente supuesto nada se acredita, ni siquiera se alega, sobre dicha posibilidad, que debe, en consecuencia, descartarse.

La parte recurrente incide en la existencia de una subrogación convencional, al estimar aplicable el artículo 14 del Convenio Colectivo aplicable a las empresas y trabajadores de Seguridad privadas, que impone la subrogación de trabajadores entre empresas que se suceden en una contrata, lo que conlleva el derecho de éstos al cómputo de la antigüedad desde el primero de los contratos. Esta previsión convencional, que existe en aquellos Convenios cuyos trabajadores prestan servicios en contratas sucesivas, lo que dota a sus empleados de una gran vulnerabilidad en materia de estabilidad en el empleo, debe diferenciarse del ya citado artículo 44 ET , pues la norma paccionada no exige, como un elemento constitutivo del supuesto de hecho que se produzca la entrega al adjudicatario de la infraestructura o de los elementos patrimoniales fundamentales para la prestación del servicio o de su organización empresarial básica; es decir, que el efecto subrogatorio que se produce con la aplicación de la norma del sector se produce con la simple sustitución en la prestación de los servicios entre las empresas, y sin necesidad de una transmisión empresarial entre las empresas sucesivamente adjudicatarias del servicio. La razón de ser de la subrogación mencionada se encuentra, tal



y como pone de manifiesto la misma norma, en la finalidad de "garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector".

Pero, la cuestión es si resulta o no aplicable dicho Convenio al sector de los trabajadores que realizan una actividad de control de accesos, como auxiliar controlador.

La respuesta nos la ofrece el propio Convenio y la Ley de Seguridad Privada vigente, que no es ya la de 1992, sino la Ley 5/2014 de 4 de abril, cuyo artículo 1º establece como su objeto "...regular la realización y prestación por personas privadas, físicas o jurídicas, de actividades y servicios de seguridad privada que, desarrollados por éstos, son contratados voluntaria u obligatoriamente, por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, para la protección de personas y bienes". Por su parte, su artículo 5º señala como Actividades de seguridad privada: "a) la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos. b)) El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad; c) El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial", y, resumidamente respecto del resto de las mencionadas: el depósito de sustancias peligrosas, el transporte y distribución, la instalación de equipos de vigilancia y la explotación de centrales de señales de alarma.

Por último, en su artículo 6.2 establece que: " *Quedan también fuera del ámbito* de aplicación de ésta ley , a no ser que impliquen la asunción o realización de servicios y funciones de seguridad privada, y se regirán por las normas sectoriales que les sean de aplicación en cada caso, los siguientes servicios y funciones: a) "Las de información y *control en los accesos a instalaciones* , comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas y vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peaje, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personas auxiliar análogo", b) las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como la de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles , y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, (...). De lo que se deduce que las funciones de control de accesos realizadas por auxiliares de control no forman parte del ámbito de la seguridad privada.

Por lo que se refiere al Convenio de Seguridad , su ámbito funcional se encuentra en el Artículo 3 , que señala: "Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo todas las Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza, en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético y en los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas. Se regirán también por este Convenio Colectivo las Empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales. No estarán sujetas al presente Convenio Colectivo aquellas Empresas de Seguridad dedicadas exclusivamente a la fabricación, instalación y/o mantenimiento de dichos sistemas, pudiendo, no obstante, ejercitar su facultad de adhesión al presente convenio, siempre que no estuvieran afectadas por otros, en los términos que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores ." . En cuanto a su ámbito personal, el art 6 establece que: "Se regirán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3"

La conclusión de lo anterior es que la subrogación prevista en el citado artículo 14 del Convenio cuya aplicación se solicita, se aplica::

Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

B) Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

Por el contrario, los auxiliares de control no constan siquiera enumerados dentro de su sistema de clasificación (art 17), pues la única categoría de auxiliar lo es de administración

Por tanto, no estando incluidos los auxiliares de control dentro del ámbito funcional citado, ni de la Ley de Seguridad Privada, ni en general, del Convenio Colectivo aplicable, al no haberse acreditado que la actora



efectuase, de hecho, labores que excedieran de las de control de los accesos de la contratista, debemos concluir que no les resulta de aplicación éste último, por lo que entendemos que la sentencia de instancia ha aplicado correctamente la normativa de aplicación al caso, lo que nos lleva a dictar sentencia confirmatoria de la misma.

SEXTO. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235.1 LRJS , en relación con el artículo 2.d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita , no procede la imposición de costas AL TRABAJADOR al gozar el recurrente del beneficio de justicia gratuita, a la vista del ámbito de aplicación personal de dicha ley que establece: "En los términos y con el alcance previstos en esta Ley y en los tratados y convenios internacionales sobre la materia en los que España sea parte, tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita:...d) En el orden jurisdiccional social, además, los trabajadores y beneficiarios del sistema de Seguridad Social(...). En cuanto a la empresa, y de acuerdo con lo ordenado en el artículo 235.1 de la misma norma , procede la imposición de costas a la misma como parte vencida en el recurso.

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la entidad AGPAR SEGURIDAD SL, ASI COMO EL INTERPUESTO DE CONTRARIO POR DOÑA Marí Jose , AMBOS contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. ONCE de los de VALENCIA, de fecha 21 de octubre del 2016; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida.

Sin costas para la trabajadora y con condena a la empresa a satisfacer al letrado impugnante del recurso la cantidad de 500 euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600' 00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta **4545 0000 35 1669 17**. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35** . Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN .- En València, a doce de septiembre de dos mil diecisiete.

En el día señalado ha sido leída la anterior sentencia por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, doy fe.