



Roj: STSJ AR 81/2026 - ECLI:ES:TSJAR:2026:81

Id Cendoj: 50297340012026100033

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Zaragoza

Sección: 1

Fecha: 19/01/2026

Nº de Recurso: 988/2025

Nº de Resolución: 38/2026

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: MARIANO FUSTERO GALVE

Tipo de Resolución: Sentencia

Resoluciones del caso: SJS, Zaragoza, núm. 2, 11-09-2025 (proc. 582/2024),
STSJ AR 81/2026

Sentencia número 000038/2026

Rollo número 988/2025

MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D. CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

D. MARIANO FUSTERO GALVE

En Zaragoza, a diecinueve de enero de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres./as. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación núm. 988 de 2025 (Autos núm. 582/2024), interpuesto por la parte demandante D. Mariano contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza de fecha 11 de septiembre del 2025, siendo parte demandada YUDIGAR S.A.U, y siendo parte el MINISTERIO FISCAL sobre **despido**. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. MARIANO FUSTERO GALVE.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Mariano contra YUDIGAR S.A.U, y siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre **despido**, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza, de fecha 11 de septiembre del 2025, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"QUE, DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda formulada por D. Mariano frente a YUDIGAR SLU, declarando la procedencia del **despido** impuesto al actor, declarando la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales en el mismo y absolviendo a la demandada de los pedimentos frente a ella dirigidos por la parte actora en este procedimiento".

SEGUNDO.- En fecha 24 de septiembre del 2025, se dictó auto de aclaración de sentencia por error material manifiesto cuya parte dispositiva queda del tenor literal siguiente:

"Acuerdo aclarar la Sentencia de 11 de septiembre de 2025 ,dictada en las presentes actuaciones, por existir un error material manifiesto en uno de sus apartados, teniendo así por no puesto y dejando sin efecto el texto final del párrafo 2º del apartado Segundo de sus Fundamentos de Derecho.

De modo que donde dice:

*"Frente a dichas pretensiones, la demandada se ha opuesto defendiendo la legalidad del registro acordado el 30.05.2024, siendo el motivo del **despido** la negativa -por dos veces- del actor a su realización, contraviniendo las indicaciones del empresario; indicando que del atestado de la Guardia Civil resulta una pelea común; que la etiología de las lesiones sufridas por los implicados es la de una agresión; que el actor esperó cuatro días para denunciar; que se desconoce por qué el **despido** puede ser nulo cuando el insulto habría provenido del otro trabajador."*

Debe decir:

"Frente a dichas pretensiones, la demandada se ha opuesto defendiendo la legalidad del registro acordado el 30.05.2024, siendo el motivo del **despido** la negativa -por dos veces- del actor a su realización, contraviniendo las indicaciones del empresario"

TERCERO. - En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal siguiente:

1º.- El demandante Mariano , cuyas circunstancias personales constan en autos, ha prestado servicios por cuenta y bajo la dependencia de la demandada Yudigar SLU, con antigüedad de 20.07.1998, con carácter indefinido, categoría de oficial 1ª y retribución de 2.786,00 euros brutos, incluida prorrata de pagas extraordinarias y excluido plus de distancia.

2º.- A partir de la constatación de la existencia de hurtos de material y herramientas propiedad, la dirección de Yudigar SL realiza registros en las pertenencias de las personas trabajadoras coincidiendo con la finalización de los turnos de trabajo.

Estos registros, que se efectúan de manera esporádica y sin previo aviso, son realizados por personal de seguridad -contratado por la empresa que ya realiza estas actividades en Yudigar S.L. pero no adscrito de manera permanente al centro de trabajo de Yudigar S.L., desplazado expresamente a este fin, y en presencia de la responsable de prevención de riesgos laborales de Yudigar S.L. y de los y las delegadas de personal.

Los registros se realizan a la salida del turno de trabajo, bien en la base de las escaleras que dan acceso a los vestuarios, bien en el pasillo que conduce a los tornos de salida de las instalaciones.

En ambos casos, los registros se practican a las personas que portan una bolsa o **mochila**.

El vigilante de seguridad solicita la apertura de la misma y, con la ayuda de una linterna, visualiza su interior. No manipula el contenido y, como mucho, solicita a su propietario que remueva el interior si hay objetos voluminosos que obstaculizan la visión (ropas, etc.). Solo excepcionalmente se ha solicitado al trabajador extraer alguna prenda del interior de la bolsa.

3º.- El día 30 de mayo de 2024 la demandada organizó uno de los registros mencionados, en concreto, el registro de las personas trabajadoras que llevaban bolsas o **mochilas** en el momento de la salida del turno de tarde, siendo dirigidos por la responsable de seguridad y salud Da Marisa , como consecuencia de existir indicios de la posible falta de herramientas, situando vigilantes de seguridad en los tres tornos de acceso y en los vestuarios.

El turno de tarde abarca de 15 a 23.05 horas.

Se avisó al Comité de Empresa, para que estuvieran presentes sus miembros en los registros los del turno de tarde, a las 22:30 horas.

En la Nave 4, en la zona entre la puerta de entrada peatonal y las escaleras de los vestuarios, se colocaron las siguientes personas:

- Victorio , vigilante de seguridad de la empresa Bauser
- Tomás , en representación del comité de empresa.
- Marisa , como responsable de seguridad y en representación de la empresa.

Cuando empezaron a llegar los trabajadores que se duchan en los vestuarios antes de abandonar el recinto (pintores, barnizadores...) comenzaron los registros y el vigilante de seguridad, perfectamente identificado, iba solicitándoles que abrieran sus bolsas/**mochilas**, y los que no llevaban ninguna de ellas no fueron objeto del registro.

Cuando le llegó el turno al actor, antes de las 23:00 horas, éste se negó rotundamente a abrir su bolsa (no era **mochila**, era de tamaño intermedio) diciendo que no iba a abrirla ni a enseñar lo que llevaba.

A las 23:15, el actor salió por los tornos de Carpintería, donde se encontraban otro vigilante de seguridad y Jose Carlos y Leopoldo en representación del Comité de empresa. Como a todos los trabajadores que llevaban bolsos o **mochilas**, le solicitaron que abriera su bolso para su inspección interna por los vigilantes de seguridad, y volvió a negarse a hacerlo.

Ningún trabajador de los solicitados se negó al registro.

4º.- Tras instrucción de expediente contradictorio, en fecha 18.06.2024 la demandada comunicó al actor carta de **despido disciplinario** con efectos de la misma fecha, cuyo contenido se da íntegramente por reproducido.

5º.-El actor presentó papeleta de conciliación ante el SAMA en fecha 03.07.2024, habiéndose celebrado el acto, sin avenencia, el día 12.07.2024.

6º.- No consta afiliación del demandante a sindicato alguno en el momento de los hechos descritos en la carta de **despido**."

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada y el Ministerio Fiscal.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia del Juzgado Social desestima la demanda de impugnación de **despido disciplinario** y declara su procedencia así como la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales.

SEGUNDO.-Motivos de revisión fáctica.

Frente a la sentencia se articula recurso de suplicación por la parte actora solicitando, al amparo del art. 193.b) de LRJS varias revisiones fácticas.

1. Así, solicita en el primer motivo de revisión fáctica la incorporación de un nuevo hecho probado 7º:

"Que la empresa en el momento del **despido** carecía de un procedimiento o protocolo a la hora de organizar los registros, circunstancia que hizo que la representación de los trabajadores con fecha 7 de Mayo de 2025 solicitara nuevamente la realización del mismo. Asimismo, el citado Comité ya advirtió a la Dirección en el año 2017 de la necesidad de un espacio de intimidad para realizar los registros".

Justifica esta incorporación en virtud de los documentos 7 y 3 de la parte demandante.

Con carácter previo al estudio de esta revisión, ha de ponerse de manifiesto que para que la pretensión relativa a la modificación del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, articulada en sede de suplicación, pueda prosperar, es doctrina reiterada la que exige los siguientes requisitos:

a) Solamente puede solicitarse la revisión de hechos probados en base a prueba documental, que obre en autos, (ya por haber sido aportada en la instancia, bien porque haya llegado a ellos en base al mecanismo especial contemplado en el artículo 233), practicada, dice la Ley, o pericial practicada en la instancia.

b) Existencia de error en la apreciación del juzgador de instancia que debe ser concreto, evidente y cierto, y debe advertirse sin necesidad de conjeturas, hipótesis o razonamientos, ni puede basarse en documentos o pericias a las que se hayan opuesto documentos o pericias por la otra parte, precisándose, por ello, de una actividad de ponderación por parte del juzgador, sin que, tampoco, sea admisible la alegación de prueba negativa, aquella que entiende insuficiente el medio de prueba en que el juzgador apoya su declaración.

c) Que el hecho cuya modificación se pretende sea trascendente en el fallo, es decir ha de servir de soporte al motivo jurídico que alterará el pronunciamiento.

En este caso el nuevo hecho probado que se interesa carece de relevancia en orden a la decisión sobre el fallo de la sentencia dado que no existe obligación legal alguna de disponer de un determinado protocolo acerca de la forma de actuación empresarial en orden a realizar registros, sin perjuicio del cumplimiento de las normas legales y criterios jurisprudenciales que deben ser respetados. La mención a que el Comité indicó a la empresa la necesidad de contar con espacios de intimidad, igualmente resulta inocua puesto que es preciso analizar lo sucedido en el caso impugnado.

2.Se propone un hecho probado 8º con la siguiente redacción "Que la empresa en los registros realizados en la persona de Sr. Augusto y Landelino en las instalaciones de la misma, en fecha 14 de Julio de 2017 y 16 de Diciembre de 2021 respectivamente, informó a ambos del carácter voluntario de los mismos".

Para ello funda la adición en la carta de **despido** de ambos trabajadores.

Al igual que en el motivo anterior, esta adición resulta carente de utilidad al tratarse de **despidos** acaecidos en 2017 y 2021 y por ello extraños a los concretos hechos discutidos en los presentes autos.

3.El recurrente solicita se incluya el siguiente hecho probado 9º:

"Que la Inspección de Trabajo en relación a la forma de practicar los registros por parte de la empresa, mantuvo una reunión con la misma y los representantes de los trabajadores, el 27 de Julio de 2024, elaborando un informe en el que consideraba que era necesario implementar las siguientes medidas:

1) Adoptar las medidas necesarias con el fin de garantizar que no se realizan registros a las personas que inician su turno de trabajo.

2) Que se garantice la mayor distancia posible - considerando las características de los espacios donde se realizan los registros - entre la fila de trabajadores que abandonan las instalaciones y el punto en que se examina el contenido de las bolsas.

3) Cuando sea preciso mostrar (extrayendo de su interior) el contenido de las bolsas, se accederá a una sala cerrada y sin vistas desde el exterior para que proceda su práctica."

Resultaría este nuevo hecho del documento nº 6 aportado por la empresa (acontecimiento 46 del EJE) y este informe de la ITSS debe ser incorporado a la redacción de hechos probados en cuanto del mismo resultan indicaciones a seguir por la empresa en los posteriores registros, y por ello resultaba aplicable al **despido** de autos.

4.Interesa la inclusión de un hecho probado 10º con la siguiente redacción:

"Que el turno de tarde abarca de 15 horas a 23:05 horas, si bien en la sección de pulido donde trabaja el actor la jornada finaliza diez minutos antes, siendo por tanto la salida a las 22:55 horas. En el momento del registro tras su negativa el actor esperó unos minutos delante del vigilante a la espera de instrucciones"

Este hecho resultaría de la testifical del sr. Jose Carlos , propuesto por la parte demandante.

Al respecto caber recordar que la revisión fáctica en el orden social no es posible de la mano de prueba testifical. Así la STS 25-9-2018 nº 861/2018 declara lo siguiente, igualmente aplicable al recurso de suplicación: *"El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican estas limitaciones . La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTs 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012), 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), 2 marzo 2016 (rec. 153/2015) viene exigiendo, para que el motivo prospere:*

(...)

4. *Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].*

5. *Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte" encuentra fundamento para las modificaciones propuestas."*

Por consiguiente la redacción propuesta debe ser rechazada, dado que la prueba testifical carece de eficacia revisora.

5. Propone también añadir al primer párrafo del hecho probado 3º el siguiente contenido:

"...y en los vestuarios si bien en la vista oral, tanto la Sra. Marisa como el Responsable de Recursos Humanos, Sr. Hugo , pusieron de manifiesto que se trataba de la sustracción de una prenda de abrigo, con motivo de la denuncia de una subcontrata, que se había producido días antes del registro. El vigilante que acudió como testigo a la vista, manifestó desconocer los objetos sustraídos".

Se trata de una revisión que se funda solamente en declaraciones testificales, al igual que en el motivo anterior, y tal propuesta resulta inadmisibile puesto que solo son válidas las revisiones que se constaten sobre la base de pruebas documentales. A lo anterior se suma asimismo que consta en el informé de ITSS que no era controvertido entre la RT y la dirección de la empresa las sospechas de hurtos.

TERCERO.-Motivos de infracción jurídica.

Al amparo del art. 193.c) de LRJS considera la parte recurrente en un primer motivo, que concurre infracción jurídica de los arts. 18.1 de la CE en relación con los arts. 4.2, 18 y 20 bis del ET, así como jurisprudencia del TC sobre que el ejercicio de las facultades de control del empresario deben ser ejercidas con respecto a la dignidad e intimidad personal y considera igualmente vulnerado el art. 54.2.b) y d) al no existir desobediencia ni vulneración de la buena fe contractual. La parte demandante en fase de este recurso manifiesta desistir la nulidad por vulneración de la libertad sindical.

Considera en este motivo que no existe por parte de la empresa una certeza de sustracción de herramientas. La empresa monta un control para comprobar si los indicios de sustracción son reales o no. Se trata de un registro no reactivo sino preventivo. No se ha constatado en la sentencia la existencia de sustracción de herramientas.

Continúa el recurso afirmando que el registro se practica en la base de unas escaleras que dan acceso a los vestuarios y en el pasillo que conduce a los tornos de salida de las instalaciones. Se trata por lo tanto de una zona de tránsito. Ante la falta de indicios o debe ser realizado un control tan invasivo de la intimidad de los trabajadores.

Considera en tercer lugar que el registro se realizó a las 23 horas y a las 25:15 horas y debe ser realizado en tiempo de trabajo, lo que obligó a los trabajadores a demorar su salida que se produce a las 23:05 horas.

Concluye esta parte que se trataría de un registro ilegal que vulnera el derecho a la intimidad, falto de garantías y en zona de tránsito.

Sobre la improcedencia del **despido** considera que si no queda acreditada la vulneración de derechos fundamentales el **despido** debe ser declarado improcedente por cuanto la negativa a un registro no justificado ni proporcional no alcanza el umbral de gravedad y culpabilidad requerido para aplicar la sanción máxima laboral. Recuerda el recurso la necesidad de que la desobediencia sancionada con el **despido** ha de ser grave, trascendente e injustificada, y debe proceder a un análisis individualizado. Estas condiciones no las reúne el **despido** del actor. El actor manifestó una desobediencia razonada ante una decisión arbitraria e invasiva de su intimidad y su voluntad nunca fue la de transgredir la buena fe contractual.

La **empresa opone** que el registro practicado por la empresa fue plenamente lícito, proporcional y respetuoso con las garantías legales. Recuerda que de considerarse obtenida ilícitamente la prueba de los hechos objeto del **despido**, ello no daría lugar a la nulidad sino a su improcedencia. El actor no justificó su negativa en su derecho a la intimidad, pues lo único que hizo fue negarse al registro, de forma que la premisa sobre la que se funda el recurso es falsa.

Añade que el registro responde a su necesidad. ITSS no cuestiona la necesidad del registro y no es caprichoso ni preventivo. El registro no se hace con exhibición pública y se practica de forma garantista, por vigilante de seguridad y en presencia de la RT. La empresa no obligó a los trabajadores a salir más tarde por el registro. Se realizó cuando el empleado abandonaba su puesto y vestuario. El registro superó el juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. El motivo del **despido** es retar una orden de la empresa y cuerpos de vigilancia y no puede ampararse en una supuesta vulneración de su intimidad y su acto de indisciplina y desobediencia es grave y transgrede la buena fe contractual. Su negativa fue doble, rotunda y consciente, siendo el único trabajador que se negó. Su negativa lo es ante una orden directa relativa a la seguridad y protección del patrimonio, y su negativa impidió verificar la comisión de un supuesto hurto. Esta conducta es una deslealtad manifiesta y un abuso de confianza que quiebra la buena fe contractual.

El **Ministerio Fiscal** interesó la desestimación del recurso interpuesto por sus propios razonamientos y por las circunstancias en las que se produjo el registro que respetó la dignidad e intimidad de los trabajadores ya que la invasión de la privacidad fue mínima y respetuosa con la finalidad pretendida, evitar la sustracción de material de la empresa.

CUARTO. - Planteado así el motivo, debemos examinar si el registro efectuado por la empresa constituyó una media ilegal por vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador. Sobre esta materia el ET regula en su art. 18 que *"Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible"*.

El art. 20.3 del mismo texto 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 y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad"*.

En el art. 4.2.d) se declara que el trabajador tiene derecho "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad..."

Como se pueda apreciar, el art. 18 ET prevé que el objeto del registro ha de ajustarse al fin pretendido, de forma que sólo se podrán llevar a cabo registros cuando sean necesarios para proteger el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores.

Establece también el citado precepto una exigencia de carácter finalista o teleológico al señalar que se habrá de respetar, en todo momento, la dignidad e intimidad del trabajador, en el sentido de que la práctica del registro se habrá de realizar de forma lo menos gravosa posible para aquél.

Sobre el tema específico del derecho a la intimidad en el ámbito laboral es preciso traer a colación la doctrina mantenida al efecto por el Tribunal Constitucional, contenida, entre otras, en su Sentencia nº 98/2000, de 10/04/2000, en la que establece que:

" la jurisprudencia de este Tribunal ha insistido reiteradamente en la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que ésta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo (STC 88/1985, de 19 de julio , FJ 2, cuya doctrina se reitera posteriormente, entre otras, en las SSTC 6/1988, de 21 de enero , 129/1989, de 17 de julio , 126/1990, de 5 de julio , 99/1994, de 11 de abril , 106/1996, de 12 de junio , 186/1996, de 25 de noviembre , y 90/1997, de 6 de mayo). En consecuencia, y como también ha afirmado este Tribunal, el ejercicio de tales derechos únicamente admite limitaciones o sacrificios en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos (SSTC 99/1994, de 11 de abril , FJ 4 ; 6/1995, de 10 de enero , FJ 2 ; 106/1996, de 12 de junio , FJ 5 , y 136/1996, de 23 de julio , FJ 6), perspectiva ésta desde la que deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral (SSTC 99/1994, FJ 4 , y 6/1995, de 10 de enero , FJ 2)."

Sobre la base de dicho presupuesto, y en relación con el específico derecho cuya vulneración se plantea en el caso que nos ocupa, en esa misma sentencia del TC, se indica que:

"El derecho a la intimidad, como este Tribunal ha tenido ya ocasión de advertir, en cuanto derivación de la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE, implica "la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana"(SSTC 209/1988, de 27 de octubre , 231/1988, de 1 de diciembre , 197/1991, de 17 de octubre , 99/1994, de 11 de abril , 143/1994, de 9 de mayo , y 207/1996, de 16 de diciembre , entre otras)."

Igualmente es doctrina reiterada de este Tribunal que *"el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho"(SSTC 57/1994, de 28 de febrero , y 143/1994, de 9 de mayo , por todas).*

La jurisprudencia constitucional a la hora de analizar si una medida empresarial sacrifica los derechos fundamentales de los trabajadores considera que la medida discutida deberá someterse a control del test de proporcionalidad (SSTC 98/2000, de 10 abril y 186/ 2000, de 10 julio), por lo que ante cada caso concreto, habrá que decidir, en primer lugar, si existen indicios o razonables sospechas de uso abusivo; seguidamente, determinar si la concreta medida de control es idónea para la finalidad pretendida, esto es, para verificar si el trabajador cometía o no las irregularidades sospechadas; en tercer lugar, valorar la necesidad de la medida, considerando la posible existencia de otras medidas alternativas menos dañosas e invasivas en el derecho fundamental de que se trate; y, finalmente, decidir a través de un juicio de proporcionalidad en sentido estricto, atento a los medios y a los fines sobre la razonabilidad, el equilibrio y la objetividad de la medida (SAN de 30-11-2021).

Por otra parte, la presencia de un representante de los trabajadores o de un trabajador de la empresa no se relaciona con la protección de la intimidad del trabajador registrado, sino que es más bien, una garantía de objetividad y de eficacia de la prueba.

QUINTO.- En nuestro caso, partiendo del relato fáctico resultante de la sentencia y del nuevo hecho añadido, la empresa realizó un registro el día 30 de mayo de 2024 destinado a los trabajadores portadores de bolsas o **mochilas**. Un vigilante de seguridad solicitaba la apertura de la bolsa o **mochila** y con una linterna veía su interior, sin manipular su contenido. Solo de forma excepcional se solicitaba la trabajador que extrajera alguna prenda del interior de la bolsa. Este control se organizó por la empresa tras la constatación de que existían hurtos de material y herramientas. E registro se realizó al final del turno (15 a 23:05 horas) y se avisó al Comité

de empresa para que estuvieran presentes en los registros de ese turno. El trabajador demandante se negó rotundamente en los dos registros organizados, el prime. El trabajador se negó en ambas ocasiones a abrir su bolso ante el vigilante de seguridad y el miembro del comité de empresa.

La empresa partía de una situación de sospecha de hurtos, solo se practicó el registro sobre los trabajadores portadores de bolsas o **mochilas**; los registros se practicaron dentro de las instalaciones de la empresa al finalizar el turno, sin que el segundo registro pueda ser entendido que se produce fuera del horario de trabajo pues se practica con carácter previo a abandonar la instalación tras la finalización de la jornada a las 23:05 horas, en concreto a las 23:15 horas, sin que se rompa la el nexo temporal laboral exigido por la norma. Debe añadirse que la propia mecánica del registro determina que no se trataba de un registro exhaustivo o muy invasivo que afectara a los enseres personales. En relación a la consideración sobre una posible exhibición pública del registro del actor, nada de esto consta acreditado en los hechos probados, más allá del vigilante y el miembro del Comité de empresa. En el caso del actor, al negarse éste a abrir la **mochila** ante el vigilante, no fue objeto el bolso del demandante de examen ante otros trabajadores.

En el caso resuelto por la Audiencia Nacional en la sentencia invocada por el recurrente de 30-11-2021 (también citada en esta sentencia) se resuelve *"la nulidad de los apartados del procedimiento de seguridad por no ser la medida ni proporcionada, ni idónea, ni necesaria, concluyendo que la decisión empresarial en virtud de la cual, diariamente los empleados de la tienda deberán mostrar el contenido de sus bolsos, bolsas, mochilas o similar al RT en el momento de la salida, lo cual debe hacerse siempre que sea posible en una zona con visibilidad de camara de videovigilancia rebasa ampliamente las facultades que al empresario otorga el art. 18 ET y supone una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad consagrado en el art. 18.1 CE"*

En el caso que nos ocupa no hay parangón posible. No se trata de un registro que se practique diariamente, sino que es puntual. Existe un motivo de sospecha de hurto de material o herramientas de la empresa, y a la vista de la forma expuesta en la que se ha practicado dicho registro

El control contaba con un fin legítimo amparado por el art. 18 ET para proteger el patrimonio de la empresa. La medida era por ello necesaria. Afectó solo a unos trabajadores, los que portaban bolsas o **mochilas**, y mínimamente invasiva solo a los efectos pretendidos (inspección visual sin manipulación del contenido de tales bolsas). Se asimismo cumplieron las garantías de presencia de miembros de la representación de los trabajadores. No existió vulneración alguna de la dignidad del demandante ni exhibición ante terceros del contenido del bolso. La sentencia valora y todas estas circunstancias y concluye que no existió vulneración alguna de derecho fundamental del trabajador ni se infringió el art. 18 del ET. y la Sala coincide en el citado enjuiciamiento.

SEXTO.- Negada la posible vulneración del derecho a la intimidad del actor y declarado el carácter lícito del registro practicado, debemos examinar si la sentencia ha incurrido en infracción del art. 54.2.b) y d) del ET. La sentencia considera un caso de desobediencia sancionable con el **despido** al amparo del art. 54.2.b) que establece la indisciplina y desobediencia en el trabajo un caso de incumplimiento contractual grave y culpable que permite la extinción del contrato de trabajo.

Como ha dicho esta Sala en sentencia de 27-12-2021 (Rec. 854/21) *"Es de recordar que el **despido disciplinario** exige un incumplimiento grave y, normalmente, culpable del trabajador (Art. 49.1.k en relación con el Art. 54 y ss. del ET .) Pues bien, ese incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador exige una delimitación y causas precisas que numera el Art. 54.2. Tales causalidades deben ser estudiadas mediante un criterio individualizador donde se valoren las peculiares circunstancias concurrentes y los factores, tanto humanos como personales, que deben adscribirse a la categoría profesional y del puesto de trabajador desempeñado (S.T.S. 2-4-92). Del mismo modo hay que utilizar un criterio gradualista para proporcionar el hecho imputado y el comportamiento del trabajador, analizando las circunstancias subjetivas y particulares así como en su caso las objetivas delimitadoras (S.T.S. 21-1-92), incluso hay que precisar que la numeración de esas causas de **Despido disciplinario** que recoge el Estatuto, no constituye *númerus clausus*, pues también pueden fundarse en un incumplimiento que derive de una grave negligencia (S.T.S. de 23-10-89). Lo evidente es que ha de ser el empresario el que pruebe la existencia de esa causa que alega como motivo del **despido** (S.T.S. 18-5-88).*

Del relato fáctico de la sentencia resulta que el trabajador de forma rotunda y por dos veces el mismo día 30 de mayo al acabar su turno se negó a abrir su bolsa y manifestó que no iba a abrirla ni a enseñar lo que llevaba. De los hechos probados no resulta ningún otro motivo por parte del trabajador para no acceder a lo que se le pedía, más que su sola voluntad de no abrir la bolsa ante el vigilante y los miembros del Comité de empresa.

Dicha negativa frustró el objetivo de la empresa de vigilar y controlar posibles hurtos cometidos en el interior de sus instalaciones. Se trata de una doble desobediencia directa, que impide a la empresa el ejercicio de su legítimo derecho a la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, amparado en el art. 18 del ET.



Esta negativa es clara y terminante, y no concurre ninguna circunstancia que pudiera limitar la gravedad de la conducta del actor. No ha sido acreditada ninguna justificación razonable ni que el actor actuara amparado en una creencia de una negativa ante una actuación arbitraria de la empresa, ni mucho menos que verbalizara esta justificación. La conducta del trabajador recurrente constituye un acto de desobediencia directa que lamina facultades legítimas empresariales para proteger el patrimonio y la seguridad en la empresa. El proceder del trabajador ha sido considerado acertadamente como un caso de desobediencia grave al empresario que puede ser sancionado con el **despido** en aplicación del precepto invocado por la empresa, el art. 54.2.d). La anulación de las facultades empresariales, que sostiene el demandante en su recurso al interesar la improcedencia del **despido**, pese a ser realizado el registro en condiciones respetuosas con la legalidad ordinaria y los derechos fundamentales de los trabajadores, impediría el adecuado control de seguridad y patrimonio ante sospechas de actos contrarios a tales bienes, control permitido por la norma estatutaria.

Por lo expuesto la sentencia debe ser confirmada íntegramente al no apreciarse las infracciones denunciadas en el recurso.

Todo lo anterior determina la desestimación del recurso de suplicación y la confirmación de la sentencia recurrida.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación:

FALLO

Se **desestima** el recurso de suplicación interpuesto por D. Mariano y se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza, de 11 de septiembre de 2025, dictada en el procedimiento 582/24. Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0988-25, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.