

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO**

*Sentencia 272/2026, de 27 de enero de 2026*

*Sala de lo Social*

*Rec. n.º 2688/2025*

**SUMARIO:**

**Media Markt Saturn SAU. Vulneración de derechos fundamentales. Derecho a la dignidad y a la intimidad.** *Conducta de la empresa, recogida en su protocolo de seguridad, consistente en revisar diariamente en el momento de la salida el bolso, mochila o cartera de mano de los trabajadores, obligándoles a mostrar el número IMEI de su teléfono móvil.* En el caso analizado, la empleadora ha conculcado el derecho a la intimidad de la demandante, desbordando su actuación las facultades del artículo 18 del ET, ya que nos hallamos ante el registro de un efecto personal, como es el bolso de la trabajadora, respecto del cual existe una expectativa de privacidad. La vulneración del derecho fundamental no viene dada por la ausencia de un representante legal de los trabajadores en el momento del registro del bolso, puesto que dicha ausencia únicamente provoca la nulidad de la actuación empresarial, pero no afecta al derecho a la intimidad. La conculcación del derecho a la intimidad se produce por las concretas circunstancias en las que diariamente se realizaba el registro del bolso de la trabajadora, las cuales no superan el triple test de control constitucional (idoneidad, necesidad y proporcionalidad), en los términos que exige la doctrina del Tribunal Constitucional. Así, no consta en modo alguno el carácter necesario de esta medida. Más allá de las meras afirmaciones de la empresa recurrente, no se ha declarado la existencia de sospecha alguna sobre esta trabajadora, ni se ha probado que en la empresa se hayan producido hurtos o desapariciones de objetos de su propiedad o de otros compañeros. La falta de prueba de estas circunstancias a la empresa han de perjudicar, sin que pueda soslayarse el derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora sin una mínima base probatoria que permita afirmar el carácter necesario o justificado de la medida empresarial. Tampoco se ha superado por la empleadora el test de proporcionalidad. En primer lugar, porque la empresa, en el registro, no se limita a examinar el contenido del bolso, sino que exige a la empleada que muestre el número IMEI de su móvil. Se trata de un dato de carácter reservado, respecto del que la compañía no ha recabado consentimiento alguno para su obtención, lo que constituye una vulneración del derecho a la intimidad. Por otro lado, tampoco se ha acreditado la inexistencia de medidas menos limitativas del derecho controvertido. Existen otras medidas, como la detección de metales y las señales acústicas, que no consta que en este caso se hayan puesto en marcha con carácter previo al registro del bolso de la trabajadora. Procede ordenar el cese inmediato de la actuación empresarial condenando a la empleadora al abono a la trabajadora demandante de una indemnización de 7.251 euros por daños morales.

**PONENTE:**

*Don José Félix Lajo González.*

**SENTENCIA**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0002688/2025 NIG PV  
4802044420250004885 NIG CGPJ 4802044420250004885

Síguenos en...



SENTENCIA N.º: 000272/2026  
SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA  
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 27 de enero de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D.ª Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, Dª Nuria Perchín Benito y D.José Félix Lajo González, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el Recurso de Suplicación interpuesto por MEDIA MARKT SATURN SAU contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de los de Bilbao de fecha 13 de octubre del 2025, dictada en proceso sobre Derechos Fundamentales, y entablado por Ruth frente a MEDIA MARKT SATURN SAU.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. José Félix Lajo González, quien expresa el criterio de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **PRIMERO.**

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

**"PRIMERO:**La trabajadora demandante viene prestando servicios por cuenta y órdenes de la demandada con una antigüedad de 11 de septiembre de 2013, categoría profesional de profesionales y salario bruto mensual de 875,39 euros; está en reducción de jornada por guarda legal.

La actora presta servicios en el centro comercial DIRECCION000 de Bilbao.

Es de aplicación el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

**SEGUNDO:**El protocolo de seguridad de la empresa establece que todas las personas trabajadoras de la empresa, en el momento de abandonar el centro de trabajo por el control de salida, abrirán su bolso, mochila o cartera de mano mostrando su interior al personal de seguridad.

Además, los trabajadores deben exhibir al personal de seguridad el número IMEI de su teléfono móvil."

#### **SEGUNDO.**

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"ESTIMANDO la demanda presentada por Ruth frente a MEDIA MARKT SATURN SAU habiendo intervenido el MINISTERIO FISCAL, debo declarar y declaro la vulneración de los derechos fundamentales de la actora, de su derecho a la intimidad y a la dignidad, debido a las medidas desproporcionadas de control y registro de sus pertenencias personales, sin justificación adecuada, declarando la nulidad de la actuación empresarial impugnada y ordenando su cese inmediato, y condenando a la empresa demandada a abonar una indemnización de 7.251 euros por daños morales.

#### **TERCERO.**

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Síguenos en...



## **PRIMERO.- RECURSO INTERPUESTO.**

Interponen recurso la demandada MEDIA MARKT SATURN SAU, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº2 de Bilbao, de fecha 13 de octubre de 2.025, que estima en parte la demanda y *declara la vulneración de los derechos fundamentales de la actora, de su derecho a la intimidad y a la dignidad, debido a las medidas desproporcionadas de control y registro de sus pertenencias personales, sin justificación adecuada, declarando la nulidad de la actuación empresarial impugnada y ordenando su cese inmediato, y condenando a la empresa demandada a abonar una indemnización de 7.251 euros por daños morales.*

El recurso contiene tres motivos de revisión de hechos probados, y dos de censura jurídica, y termina suplicando que *se revoque la sentencia de instancia, declarando la no vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora en el presente procedimiento.*

La actora ha impugnado el recurso, vertiendo las alegaciones que constan en autos en defensa de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal no ha impugnado el recurso.

## **SEGUNDO.- REVISION DE HECHOS PROBADOS.**

En los tres primeros motivos del recurso de la empresa demandada, y con amparo en el artículo 193 b) LRJS, se pretende por la recurrente la modificación del relato de hechos probados de la sentencia.

Hay que tener presente que la revisión de hechos probados está constreñida en nuestro ordenamiento procesal laboral, habida cuenta el carácter extraordinario del recurso de suplicación. Dicho carácter supone que el recurso de suplicación no es una segunda instancia y que la valoración de la prueba es competencia del Juez de lo social, que preside el acto del juicio y la práctica de la misma conforme a los principios de oralidad e inmediación, - artículo 74 LRJS-. Por consiguiente, la modificación del relato de hechos probados únicamente es posible cuando a través de la prueba documental o pericial, - en ningún caso testifical-, se constata un error claro y evidente del juzgador.

Conviene además recordar las reglas básicas que ha venido compendiando la doctrina del Tribunal Supremo (SSTS de 16- septiembre-2014, rec. 251/2013, 14-mayo-2013, rec. 285/2011 y 5-junio-2011, rec. 158/2010, entre otras) sobre la forma en que se ha de efectuar la revisión fáctica, a saber:

a).- Que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

b).- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.

c).- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

d).- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las últimas, SSTS 17/01/11 -rco 75/10; 18/01 / 11 -rco 98/09; y 20/01/11 -rco 93/10).

Insistiendo en la segunda de las exigencias, se mantiene que los documentos sobre los que el recurrente se apoye para justificar la pretendida revisión fáctica deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está refida con la existencia de una situación dubitativa (así, SSTS 22/05/06 - rec. 79/05; y 20/06/06 -rec. 189/04).

En el caso que nos ocupa, no resulta admisible la revisión de hechos probados interesada por la empresa recurrente, por los razonamientos siguientes:

1º.- Se interesa la adición de un nuevo hecho probado tercero, para hacer constar lo siguiente:

**TERCERO. - Que la trabajadora con fecha de antigüedad de 11 de septiembre de 2013 en MEDIA MARKT ha trabajado hasta la fecha en dos tiendas diferentes, y como se reconoce**

*en el interrogatorio, ha venido realizando dicho procedimiento de salida sin ningún tipo de problema"*

Rechazamos esta alteración fáctica por estéril de cara a la pretendida alteración del fallo. La prestación de servicios de la actora en tiendas anteriores a los hechos litigiosos resulta irrelevante.

Es reiterada la doctrina jurisdiccional que establece que para que una pretensión revisora de un hecho declarado probado pueda ser viable en el Recurso de Suplicación ha de tener trascendencia en la parte dispositiva, es decir en el fallo que se recurre, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos que no conduzcan a nada práctico, así se ha manifestado el TS. *En las Sentencias de 12 de marzo y 29 de octubre de 2002, 7 de marzo de 2003, 6 de julio de 2004, 20 de junio de 2006, 10 de diciembre de 2009, 26 de enero y 18 de febrero de 2010 y 18 de enero de 2011, y en las que en ellas se citan.*

Además, la prueba de interrogatorio invocada no es hábil a efectos de revisión del relato de hechos probados, - artículo 193 b) LRJS-.

2º.- Se interesa la adición de un nuevo HP, para hacer constar lo siguiente:

*CUARTO. - Tal y como declaró en el acto de la vista el Vigilante de Seguridad, este procedimiento de seguridad instaurado por MediaMarkt se lleva a cabo por una empresa externa, en este caso Prosegur. Como se recoge de la testifical, en el procedimiento de seguridad no se realiza ningún contacto físico con la persona trabajadora ni sobre los bienes o pertenencias de la persona trabajadora, es decir, no hay cacheo alguno, simplemente se realiza una supervisión, con un fin disuasorio o preventivo, a fin de evitar robos o posibles tentaciones de las personas trabajadoras.*

Rechazamos esta novación fáctica, puesto que la prueba testifical no es hábil para la revisión de hechos probados, - artículo 193 b) LRJS-. Además, se está pretendiendo introducir afirmaciones meramente negativas, (como la inexistencia de cacheo a la trabajadora), que tampoco deben acceder al relato fáctico, (STS 15-7-2005, recurso 153/2004).

3º.- Solicita la recurrente la adición de un nuevo HP para hacer constar lo siguiente:

*"QUINTO. - Que tal y como se recoge de la documental, así como del interrogatorio de parte, el procedimiento de seguridad posibilita que si la persona trabajadora así lo solicita se pueda llevar a cabo en presencia de un representante legal de las personas trabajadoras"*

Rechazamos esta novación fáctica por el mismo motivo que hemos expresado en el apartado 1º. La prueba de interrogatorio no es hábil a efectos revisores del relato fáctico, y la parte recurrente no concreta ningún documento para sustentar su pretensión. La mera referencia a la documental obrante en autos es totalmente insuficiente.

### **TERCERO.- CENSURA JURIDICA.**

En cuarto motivo, de censura jurídica, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se denuncia por la empresa recurrente la infracción de los artículos 20.3 DEL ESTATAUTO DE LOS TRABAJADORES Y 18 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, ASÍ COMO DE LA JURISPRUDENCIA SEÑALADA; alegando que la actuación empresarial no comporta ningún tipo de control ni registro sobre la persona trabajadora, es simplemente una mera supervisión, siendo la persona trabajadora la que exhibe sus pertenencias, conforme al procedimiento conocido por las personas trabajadoras. El propio vigilante de seguridad en el acto del juicio declaró y afirmó que él no realiza ningún tipo de cacheo, ni hay contacto físico con la persona trabajadora, es una simple visión superficial, y que comentó que dicha actuación no llevaba ni 30 segundos; que LA EMPRESA TIENE UN FIN LEGÍTIMO - PATRIMONIO DE LA EMPRESA ii. ES UNA VISIÓN SUPERFICIAL POR PARTE DEL VIGILANTE DE SEGURIDAD, NO ES UN CONTROL EXHAUSTIVO iii. SE REALIZA DENTRO DE LAS DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA, Y PUEDE ESTAR LA PERSONA TRABAJADORA ACOMPAÑADA DE UN REPRESENTANTE LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. iv. ES LA PROPIA PERSONA TRABAJADORA LA QUE EXHIBE SUS PERTENENCIAS, SIN QUE EL VIGILANTE DE SEGURIDAD LOS TOQUE; que era un procedimiento que se seguía en todas las tiendas, y no es un proceso que se instaure ahora como nuevo dentro de la tienda donde presta servicios la actora, sino que es un procedimiento que viene desde hace mucho tiempo y que se lleva a cabo en todas las tiendas de la compañía, a nivel nacional, y cuenta con el respaldo de los representantes legales de las personas trabajadoras; y que se lleva a cabo una supervisión superflua, sin que exista contacto alguno, a los meros efectos de evitar tentaciones sobre las

personas trabajadoras de hurtar algún bien propiedad de la compañía, como ya ha ocurrido en otros tiempos, y que es lo que se busca evitar con este procedimiento; y que, por lo tanto, no ha existido una vulneración del derecho fundamental alegado por la parte demandante.

En el quinto motivo, de censura jurídica, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS, se denuncia por la empresa recurrente la infracción del ARTÍCULO 8.11 DE LA LISOS, ASÍ COMO DE LA JURISPRUDENCIA SEÑALADA.; alegando que la no presencia en el registro de un representantes de los trabajadores no confiere derecho indemnizatorio, STS 3062/2024, de 5 de junio de 2024), y que, forma subsidiaria, en el caso de entender que se ha producido una vulneración del derecho fundamental de la persona trabajadora, entendemos que no lleva implícito una indemnización de daños y perjuicios, dado que es necesario acreditar el daño sufrido, y en este caso la actora ningún esfuerzo probatorio ha realizado a este respecto. La simple vulneración de un derecho fundamental en un despido no implica automáticamente el derecho a una indemnización por daños y perjuicios; para que proceda dicha indemnización, es necesario que se aleguen y acrediten adecuadamente los daños concretos sufridos, con bases fácticas suficientes que permitan su cuantificación. ATS (Social) de 22 octubre de 2015.

La parte actora impugna el recurso insistiendo en que la medida empresarial no supera ninguno de los test exigidos por el TC; y que la vulneración del derecho fundamental conlleva automáticamente derecho indemnizatorio.

#### CUARTO.- RAZONAMIENTO Y DECISION DEL TRIBUNAL.

Partiendo del inalterado relato de hechos probados el recurso ha de ser desestimado, por los motivos jurídico-fácticos siguientes:

##### A.- Soporte fáctico y decisión tomada en la sentencia recurrida.

*PRIMERO: La trabajadora demandante viene prestando servicios por cuenta y órdenes de la demandada con una antigüedad de 11 de septiembre de 2013, categoría profesional de profesionales y salario bruto mensual de 875,39 euros; está en reducción de jornada por guarda legal. La actora presta servicios en el centro comercial DIRECCION000 de Bilbao. Es de aplicación el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.*

*SEGUNDO: El protocolo de seguridad de la empresa establece que todas las personas trabajadoras de la empresa, en el momento de abandonar el centro de trabajo por el control de salida, abrirán su bolso, mochila o cartera de mano mostrando su interior al personal de seguridad. Además, los trabajadores deben exhibir al personal de seguridad el número IMEI de su teléfono móvil.*

En la sentencia se estima en parte la demanda, afirmando lo siguiente:

*"Entiende esta juzgadora que la actuación empresarial no cumple con el juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad como premisas necesarias para que sea protegida la intimidad de la trabajadora demandante; por un lado la empresa procede a la revisión del bolso, bolsa o mochila de la trabajadora todos los días, de forma ilimitada y la obliga además a mostrar el número IMEI de su teléfono móvil cada día, sin que se haya acreditado que concurra causa alguna que justifique la revisión diaria e indiscriminada de las pertenencias de la trabajadora dado que no se ha probado que consten sospechas o conductas previas de la trabajadora que justifiquen al actuar, tratándose de controles preventivos y no reactivos, no superando la actuación empresarial el control de constitucionalidad anteriormente referido, de tal suerte que se hace preciso acreditar -por parte de quien pretende aquel efecto- que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido, porque no existe medio razonable para lograr una adecuación entre el interés del trabajador y el de la organización en que se integra. En relación con el principio de proporcionalidad el recurso a la revisión de los bolsos sólo podrá utilizarse con carácter subsidiario, es decir, con fines que realmente justifique el recurso a tales sistemas; debe atenderse un equilibrio entre los perjuicios causados (intromisión en la intimidad de las personas) y los beneficios que suponga su uso (control laboral, patrimonio empresarial, etc.) y , por tanto, no basta con la alegación de un genérico "interés legítimo empresarial en proteger su patrimonio y evitar los hurtos" para efectuar un control como el acordado, sin ninguna justificación específica previa. Falta el presupuesto previo para poder aplicar el triple test de constitucionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto). Por todo lo razonado, procede declarar que la actuación empresarial impugnada no resulta ni proporcionada, ni idónea, ni necesaria, concluyendo que*



*la decisión empresarial en virtud de la cual, diariamente la trabajadora debe mostrar el contenido de su bolso, bolsa, mochila o similar al vigilante de seguridad en el momento de la salida, así como el número IMEI de su móvil, de forma diaria e ilimitada en el tiempo y una vez finalizada su jornada laboral, rebasa 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, no siendo conforme con los principios de proporcionalidad e intervención mínima que rigen la modulación de los derechos fundamentales por los requerimientos propios del interés de la organización empresarial, pues no consta siquiera sospechas o conductas previas de la trabajadora que hiciera necesario el control diario de su bolso para proteger el patrimonio de la empresa. Nada prueba la empresa, tratándose en definitiva de controles preventivos, no reactivos y en consecuencia desproporcionados. Significando además que dicho control debe hacerse en presencia de un representante de los trabajadores o un compañero de trabajo, requisito que tampoco se cumple, lo que 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. Por lo expuesto hemos de concluir que la actuación empresarial impugnada sí vulnera los derechos fundamentales de la trabajadora demandante, procediendo declarar su nulidad y cese."*

## **B.- Normativa en liza.**

### **Artículo 10 CE**

*1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.*

*2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.*

### **Artículo 18 CE**

*1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*

*2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.*

*3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.*

*4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.*

*Art. 18 ET: 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".*

*Art. 20.3. ET: 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".*

## **C.- Jurisprudencia y doctrina constitucional sobre esta materia.**

"STC de 7 de octubre de 2013, recurso 2907/11:

*b) Nuestra doctrina ha establecido también ciertas matizaciones en cuanto al alcance de la protección del derecho a la intimidad reconocido en el art. 18.1 CE.*

*Hemos tenido ocasión de precisar que el ámbito de cobertura de este derecho fundamental viene determinado por la existencia en el caso de una expectativa razonable de privacidad o confidencialidad. En concreto, hemos afirmado que un "criterio a tener en cuenta para determinar cuándo nos encontramos ante manifestaciones de la vida privada protegible*

frente a intromisiones ilegítimas es el de las expectativas razonables que la propia persona, o cualquier otra en su lugar en esa circunstancia, pueda tener de encontrarse al resguardo de la observación o del escrutinio ajeno. Así por ejemplo cuando se encuentra en un paraje inaccesible o en un lugar solitario debido a la hora del día, puede conducirse con plena espontaneidad en la confianza fundada de la ausencia de observadores. Por el contrario, no pueden abrigarse expectativas razonables al respecto cuando de forma intencional, o al menos de forma consciente, se participa en actividades que por las circunstancias que las rodean, claramente pueden ser objeto de registro o de información pública (SSTEDH de 25 de septiembre de 2001, P.G. y J.H. c. Reino Unido, § 57, y de 28 de enero de 2003, Peck c. Reino Unido, § 58)" (STC 12/2012, de 30 de enero, FJ 5).

Asimismo hemos de tener en cuenta que, conforme a nuestra reiterada doctrina, "el derecho a la intimidad no es absoluto -como no lo es ningún derecho fundamental-, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el límite que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado" (STC 115/2013, de 9 de mayo, FJ 5; o SSTC 143/1994, de 9 de mayo, FJ 6; y 70/2002, de 3 de abril, FJ 10).

c) Las anteriores consideraciones de la doctrina de este Tribunal ponen de relieve que el uso del correo electrónico por los trabajadores en el ámbito laboral queda dentro del ámbito de protección del derecho a la intimidad; también que serán las circunstancias de cada caso las que finalmente determinen si su fiscalización por la empresa ha generado o no la vulneración de dicho derecho fundamental. En el recurso ahora enjuiciado, la traslación de nuestra doctrina a las circunstancias del supuesto nos lleva a alcanzar las siguientes conclusiones.

De forma similar a lo dicho respecto al derecho al secreto de las comunicaciones, tampoco en este caso podemos apreciar que el trabajador contara con una expectativa razonable de privacidad respecto a sus correos electrónicos registrados en el ordenador de la entidad empresarial. Conforme a lo razonado en el fundamento anterior, la habilitación por la empresa de esta herramienta informática como medio para llevar a cabo el adecuado cumplimiento de la prestación de trabajo y el hecho de que su uso para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral estuviera tipificado en el Convenio colectivo aplicable como infracción sancionable impiden considerar que su utilización quedara al margen del control empresarial. Este dato constituye una importante particularidad respecto a los supuestos enjuiciados en algunos pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en los que la apreciación, a la vista de las circunstancias, de que el trabajador no estaba advertido de la posibilidad de que sus comunicaciones pudieran ser objeto de seguimiento por la empresa ha llevado a admitir que dicho trabajador podía razonablemente confiar en el carácter privado de las llamadas efectuadas desde el teléfono del trabajo o, igualmente, en el uso del correo electrónico y la navegación por Internet ( SSTEDH de 25 de junio de 1997, caso Halford c. Reino Unido , § 45 ; de 3 de abril de 2007, caso Copland c. Reino Unido , § 42 y 47). Sin embargo, en el supuesto que ahora nos ocupa, el régimen jurídico aplicable en la empresa respecto al uso de las herramientas informáticas de su propiedad hacía factible y previsible la posibilidad de que el empresario ejerciera su facultad legal de vigilancia sobre los correos electrónicos del trabajador, tanto a efectos de supervisar el correcto cumplimiento de su prestación laboral desarrollada a través de este instrumento, como a fin de constatar que su utilización se ceñía a fines estrictamente profesionales y no personales o extralaborales. Tal circunstancia impedía en este caso abrigar una expectativa razonable de privacidad que determinara la entrada en la esfera de protección del derecho a la intimidad, de acuerdo con lo explicado en la ya citada STC 12/2012, FJ 5.

Atendidas las circunstancias del supuesto, frente a la alegación del recurrente, tampoco apreciamos que el acceso por la empresa al contenido de los correos electrónicos objeto de la controversia haya resultado excesivo o desproporcionado para la satisfacción de los indicados objetivos e intereses empresariales. Al respecto, a la luz de nuestra doctrina sobre el carácter no ilimitado del derecho a la intimidad en su colisión con otros intereses constitucionalmente relevantes, debemos recordar que "para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres siguientes requisitos o condiciones: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en

conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)" (STC 96/2012, de 7 de mayo, FJ 10; o SSTC 14/2003, de 28 de enero, FJ 9; y 89/2006, de 27 de marzo, FJ 3).

Aplicando similar razonamiento al seguido en nuestra STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 7, relativa a la instalación de un circuito cerrado de televisión en el lugar de trabajo, con igual conclusión a la allí alcanzada, ha de afirmarse aquí que el acceso por la empresa a los correos electrónicos del trabajador reunía las exigencias requeridas por el juicio de proporcionalidad. Se trataba en primer lugar de una medida justificada, puesto que, conforme consta en la Sentencia de instancia, su práctica se fundó en la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador. En segundo término, la medida era idónea para la finalidad pretendida por la empresa, consistente en verificar si el trabajador cometía efectivamente la irregularidad sospechada: la revelación a terceros de datos empresariales de reserva obligada; al objeto de adoptar las medidas disciplinarias correspondientes. En tercer lugar, la medida podía considerarse necesaria, dado que, como instrumento de transmisión de dicha información confidencial, el contenido o texto de los correos electrónicos serviría de prueba de la citada irregularidad ante la eventual impugnación judicial de la sanción empresarial; no era pues suficiente a tal fin el mero acceso a otros elementos de la comunicación como la identificación del remitente o destinatario, que por sí solos no permitían acreditar el ilícito indicado. Finalmente, la medida podía entenderse como ponderada y equilibrada; al margen de las garantías con que se realizó el control empresarial a través de la intervención de perito informático y notario, ha de partirse de que la controversia a dirimir en este recurso se ciñe a los correos electrónicos aportados por la empresa como prueba en el proceso de despido que fueron valorados en su decisión por la resolución judicial impugnada: en concreto, los relativos a datos sobre la cosecha de 2007 y 2008. No consta en las actuaciones que el contenido de estos mensajes refleje aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial, cuya remisión a terceros, conforme a la Sentencia recurrida, implicaba una transgresión de la buena fe contractual. De ahí que, atendida la naturaleza de la infracción investigada y su relevancia para la entidad, no pueda apreciarse que la acción empresarial de fiscalización haya resultado desmedida respecto a la afectación sufrida por la privacidad del trabajador. En consecuencia y como ya se ha indicado, una vez ponderados los derechos y bienes en conflicto en los términos vistos, este Tribunal considera que la conducta empresarial de fiscalización ha sido conforme a las exigencias del principio de proporcionalidad.

En atención, pues, a las consideraciones realizadas, debemos rechazar que se haya lesionado el derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE. Procede pues desestimar la demanda y pronunciar un fallo denegatorio del amparo."

STS de 5 de junio de 2024, recurso 5761/2022:

CUARTO.- 1.- Por su parte, los arts. art. 18 y 20.3 del ET disponen:

"Art. 18. 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".

"Art. 20.3. 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".

2.- La sentencia del TS de 28 de junio de 1990 aplicó el art. 19 del ET de 1980 (del cual es trasunto el art. 18 del vigente ET de 2015) al registro de la bolsa de un trabajador. Esta Sala confirmó la sentencia de instancia, que había declarado procedente el despido, argumentando que la asistencia del representante legal de los trabajadores no era posible por no existir comité de empresa. Sí que estaban presentes otros trabajadores de la empresa dado que eran tres los implicados. Las circunstancias horarias, al hallarse cercano el momento de salida del tren, hacían imposible la presencia de algún otro.

3.- La sentencia del TS de 26 de septiembre de 2007, recurso 966/2006, explicó que "[e]l derecho a la intimidad, según la doctrina del Tribunal Constitucional, supone "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" y ese ámbito ha de respetarse también en el marco de las relaciones laborales, en las que "es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad" (SSTC 142/1993, 98/2000 y 186/2000). De ahí que determinadas formas de control de la prestación de trabajo pueden resultar incompatibles con ese derecho, porque, aunque no se trata de un derecho absoluto y puede ceder, por tanto, ante "intereses constitucionalmente relevantes", para ello es preciso que las limitaciones impuestas sean necesarias para lograr un fin legítimo y sean también proporcionadas para alcanzarlo y respetuosas con el contenido esencial del derecho."

A continuación, esta Sala argumentó que, "[e]n los registros el empresario actúa, de forma exorbitante y excepcional, fuera del marco contractual de los poderes que le concede el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y, en realidad, como ha señalado la doctrina científica, desempeña -no sin problemas de cobertura- una función de "policía privada" o de "policía empresarial" que la Ley vincula a la defensa de su patrimonio o del patrimonio de otros trabajadores de la empresa. El régimen de registros del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores aparece así como una excepción al régimen ordinario que regula la Ley de Enjuiciamiento Criminal (artículo 545 y siguientes). Tanto la persona del trabajador, como sus efectos personales y la taquilla forman parte de la esfera privada de aquél y quedan fuera del ámbito de ejecución del contrato de trabajo al que se extienden los poderes del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores".

Finalmente, explicamos que "la presencia de un representante de los trabajadores o de un trabajador de la empresa tampoco se relaciona con la protección de la intimidad del trabajador registrado; es más bien, como sucede con lo que establece el artículo 569 Ley de Enjuiciamiento Criminal para intervenciones similares, una garantía de la objetividad y de la eficacia de la prueba. Esa exigencia no puede, por tanto, aplicarse al control normal por el empresario de los medios de producción, con independencia de que para lograr que la prueba de los resultados del control sea eficaz tenga que recurrirse a la prueba testifical o pericial sobre el control mismo".

4.- La doctrina jurisprudencial ha considerado como efecto particular del trabajador, en orden a la aplicación del art. 18 del ET, su vehículo (sentencia del TS de 11 de junio de 1990). Por el contrario, el art. 18 del ET no es aplicable al control por el empresario de los medios informáticos que se facilitan a los trabajadores para la ejecución de la prestación laboral (sentencia del TS de 26 de septiembre de 2007, recurso 966/2006).

QUINTO.- 1.- Hemos explicado que la exigencia de que en el registro esté presente un representante de los trabajadores o un trabajador de la empresa no se relaciona con la protección de la intimidad del trabajador registrado. El art. 18 del ET exige la presencia de una persona más (un representante de los trabajadores u otro trabajador) en el registro de los efectos personales del trabajador. Incrementar el número de personas que presencian ese registro, que puede incluir a otro trabajador cualquiera de la empresa, evidencia que no trata de salvaguardar el derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 de la Constitución.

Esta Sala ha indicado que el art. 18 del ET establece una garantía de la objetividad y eficacia de la prueba: que esté presente un tercero distinto de la empresa y el trabajador implicado.

2.- En este pleito se declara probado que, cuando sonó la alarma, el vigilante de seguridad comprobó que la trabajadora llevaba dentro de su bolso varios artículos que no había abonado. El bolso de una trabajadora es un efecto particular suyo a los efectos de la garantía del art. 18 del ET. No había ningún impedimento para que el registro se realizase en presencia de un representante legal de los trabajadores o de otro trabajador de la empresa, lo que le hubiera dotado de mayores garantías de objetividad y eficacia. No se ha alegado razón alguna que justifique el incumplimiento de lo dispuesto en el art. 18 del ET.

Dicho incumplimiento conlleva que esa prueba no puede desplegar efectos probatorios en orden a la calificación como procedente del despido disciplinario. Por consiguiente, la ineficacia probatoria del registro del bolso llevado a cabo vulnerando el art. 18 del ET hubiera conllevado la calificación del despido como improcedente. Al tratarse de una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de hijo menor, por aplicación del art. 55.5.b) del ET procede ratificar la sentencia recurrida, que confirmó la declaración de nulidad del despido.

3.- Los anteriores argumentos, oído el Ministerio Fiscal, obligan a desestimar en el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirmar la sentencia recurrida.

STS de 8 de febrero de 2018, recurso 1121/2015:

j).- «... el derecho a la intimidad personal, en cuanto derivación de la dignidad de la persona (art. 10.1 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".... Así pues, "lo que garantiza el art. 18.1 CE es el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal, excluyendo que sean los terceros, particulares o poderes públicos, los que delimiten los contornos de nuestra vida privada" [ STC 159/2009, de 29 de junio, FJ 3; o SSTC 185/2002, de 14 de octubre, FJ 3; y 93/2013, de 23 de abril, FJ 8] (FJ 5).

b).- «... la intimidad protegida por el art. 18.1 CE no se reduce a la que se desarrolla en un ámbito doméstico o privado; existen también otros ámbitos, en particular el relacionado con el trabajo o la profesión, en que se generan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada [STC 12/2012, de 30 de enero, FJ 5]. Por ello expresamente hemos afirmado que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales [ SSTC 98/2000, de 10 de abril, FFJJ 6 a 9; y 186/2000, de 10 de julio, FJ 5] (STC 170/2013, de 7/Octubre, FJ 5).

c).- Pero «... "el derecho a la intimidad no es absoluto -como no lo es ningún derecho fundamental-, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el límite que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado" [STC 115/2013, de 9 de mayo, FJ 5; o SSTC 143/1994, de 9 de mayo, FJ 6; y 70/2002, de 3 de abril, FJ 10] (FJ 5).

4.- Acerca de la inclusión del correo electrónico en el ámbito de protección del derecho a la intimidad, se dice en la decisión de contraste:

a).- «... aun cuando la atribución de espacios individualizados o exclusivos - como la asignación de cuentas personales de correo electrónico a los trabajadores- puede tener relevancia sobre la actuación fiscalizadora de la empresa, ha de tenerse en cuenta que "los grados de intensidad o rigidez con que deben ser valoradas las medidas empresariales de vigilancia y control son variables en función de la propia configuración de las condiciones de disposición y uso de las herramientas informáticas y de las instrucciones que hayan podido ser impartidas por el empresario a tal fin" [STC 241/2012, FJ 5]» (FJ 4).

b).- «... el uso del correo electrónico por los trabajadores en el ámbito laboral queda dentro del ámbito de protección del derecho a la intimidad; ... el cúmulo de información que se almacena por su titular en un ordenador personal -entre otros datos sobre su vida privada y profesional- forma parte del ámbito de la intimidad constitucionalmente protegido; también que el ordenador es un instrumento útil para la emisión o recepción de correos electrónicos, pudiendo quedar afectado el derecho a la intimidad personal "en la medida en que estos correos o email, escritos o ya leídos por su destinatario, quedan almacenados en la memoria del terminal informático utilizado" [STC 173/2011, de 7/Noviembre, FJ 3]; (FJ 5).

c).- «... el ámbito de cobertura de este derecho fundamental viene determinado por la existencia en el caso de una expectativa razonable de privacidad o confidencialidad. En concreto, hemos afirmado que un "criterio a tener en cuenta para determinar cuándo nos encontramos ante manifestaciones de la vida privada protegible frente a intromisiones ilegítimas es el de las expectativas razonables que la propia persona, o cualquier otra en su lugar en esa circunstancia, pueda tener de encontrarse al resguardo de la observación o del escrutinio ajeno... [STC 12/2012, de 30 de enero, FJ 5]» (FJ 5).

5.- Finalmente, sobre la adecuación del control empresarial se mantiene por el TC:

a) Existiendo previsión colectivamente fijada sobre prohibición del uso del ordenador para fines personales, «cabe concluir que, en su relación laboral, sólo estaba permitido al trabajador el uso profesional del correo electrónico de titularidad empresarial; en tanto su utilización para fines ajenos al contenido de la prestación laboral se encontraba tipificada como infracción sancionable por el empresario, regía pues en la empresa una prohibición expresa de uso extralaboral, no constando que dicha prohibición hubiera sido atenuada por la entidad. Siendo este el régimen aplicable, el poder de control de la empresa sobre las herramientas informáticas de titularidad empresarial puestas a disposición de los trabajadores podía legítimamente ejercerse, ex art. 20.3 LET, tanto a efectos de vigilar el cumplimiento de la prestación laboral realizada a través del uso profesional de estos instrumentos, como para

fiscalizar que su utilización no se destinaba a fines personales o ajenos al contenido propio de su prestación de trabajo» (FJ 4).

b).- «... "para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres siguientes requisitos o condiciones: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto [juicio de idoneidad]; si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia [juicio de necesidad]; y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto [juicio de proporcionalidad en sentido estricto]" [ STC 96/2012, de 7 de mayo, FJ 10; o SSTC 14/2003, de 28 de enero, FJ 9 ; y 89/2006, de 27 de marzo , FJ 3] (FJ 5).

c).- El referido dato -previsión de exclusivo uso profesional- «constituye una importante particularidad respecto a los supuestos enjuiciados en algunos pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en los que la apreciación, «... a la vista de las circunstancias, de que el trabajador no estaba advertido de la posibilidad de que sus comunicaciones pudieran ser objeto de seguimiento por la empresa ha llevado a admitir que dicho trabajador podía razonablemente confiar en el carácter privado de las llamadas efectuadas desde el teléfono del trabajo o, igualmente, en el uso del correo electrónico y la navegación por Internet [ SSTEDH de 25 de junio de 1997, caso Halford c. Reino Unido , § 45 ; de 3 de abril de 2007, caso Copland c. Reino Unido , § 42 y 47]» (STC 170/2013, de 7/Octubre, FJ 5).

STS de 28 de junio de 1990, recurso 1121/2015, (ROJ: STS 5045/1990 - ECLI:ES:TS:1990:5045):

"Quinto: Por fin, en el sexto y último motivo se imputa a la sentencia la infracción, nuevamente sin especificación de concepto, del art. 18 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 18 de la Constitución Española y el 20.3 del aquel texto legal. Se propugna ahora, subsidiariamente, la improcedencia del despido, en razón a no haberse contado para el registro de la bolsa del actor con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o de otro trabajador de la empresa, más tampoco esta última defensa puede ser acogida. No cabe desde luego entender que se atentase a la dignidad, ni tampoco a la intimidad, del trabajador, por el sólo hecho de la orden de apertura de la bolsa, autorizada por la normativa interior de la empresa y justificada por las razones que en términos generales se hacen constar en la resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1970 (folio 124), con independencia de posibles circunstancias concretas en este caso no alegadas, como por otra parte lo demuestra la circunstancia de haber solicitado en principio el propio actor llevarlo a cabo en presencia de la policía. Por lo demás, el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores, que autoriza este tipo de registros en los efectos del trabajador cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial, y siempre que se respete la dignidad e intimidad de aquél, subordina la exigencia de que a la realización del registro asista un representante legal de los trabajadores u otro trabajador de la empresa a que ello sea posible. La del representante legal no lo era en este caso por no existir Comité de Empresa. Otros trabajadores de la empresa ya se encontraban presentes, dado que eran tres los implicados. Y las circunstancias horarias, al hallarse cercano el momento de salida del tren, hacían imposible la presencia de algún otro. Así pues, al no poder apreciarse exceso en la orden empresarial, la negativa debe considerarse encardinada en la causa de despido que el juzgador de instancia aprecia, lo que comporta, como ya se dijo, el rechazo del motivo."

#### **D. Aplicación al caso concreto. Vulneración del derecho a la intimidad. Existencia.**

A la vista del propio relato fáctico de la sentencia, alcanzamos la conclusión de que la actuación de la empleadora demandada ha conculcado el derecho a la intimidad de la trabajadora demandante, -art. 18 CE-, tal y como concluye la sentencia recurrida.

La empleadora ha obligado diariamente a la trabajadora a mostrar el contenido de su bolso, bolsa, mochila o similar, al vigilante de seguridad en el momento de la salida, así como el número IMEI de su móvil, de forma diaria e ilimitada en el tiempo y una vez finalizada su jornada laboral. Se trata de una actuación empresarial, que en las concretas circunstancias acreditadas que examinamos, desbordan las facultades de registro del artículo 18 ET, atentando con el derecho a la intimidad de la empleada, -artículo 18 CE-. Nos hallamos ante el registro de un efecto personal, como es el bolso de la trabajadora, cuyo contenido está claramente amparado por el derecho a la intimidad. Se trata de un bien personal, respecto del

que nítidamente la trabajadora tiene una expectativa de privacidad, -(SSTEDH de 25 de septiembre de 2001, P.G. y J.H. c. Reino Unido, § 57, y de 28 de enero de 2003, Peck c. Reino Unido, § 58)" (STC 12/2012, de 30 de enero, FJ 5). No consta ningún dato en la sentencia recurrida que permita colegir lo contrario.

La vulneración del derecho fundamental no viene dada por la ausencia de un *representante legal de los trabajadores* en el momento del registro del bolso, puesto que dicha ausencia únicamente provoca la nulidad de la actuación empresarial, pero no afecta al derecho a la intimidad, (STS de 5 de junio de 2024, recurso 5761/2022).

La conculcación del derecho a la intimidad se produce por las concretas circunstancias en las que diariamente se realizaba el registro del bolso de la trabajadora, las cuales no superan en *triple test de control constitucional*, (idoneidad, necesidad y proporcionalidad), en los términos que exige la doctrina del TC, - STC de 7 de octubre de 2013, recurso 2907/11-. Se trata de un triple control que la medida empresarial ha de superar, para justificar la afectación del derecho a la intimidad, que, como cualquier derecho fundamental, puede quedar minorado o constreñido por la presencia de otros intereses o derechos constitucionales en colisión.

Pues bien, la sentencia recurrida razonada de manera detallada los motivos por los que la decisión empresarial no supera el test de control de constitucionalidad de la medida, y, el escrito de recurso, en modo alguno permite afirmar la conclusión contraria. Como expone la magistrada en la única instancia, no consta en modo alguno el carácter *necesario* de esta medida. Más allá de las meras afirmaciones de la empresa recurrente, no se ha declarado la existencia de sospecha alguna sobre esta trabajadora, ni se ha probado que en la empresa se hayan producido hurtos o desapariciones de objetos propiedad de la empresa o de otros compañeros. La falta de prueba de estas circunstancias a la empresa han de perjudicar, - artículo 217 LEC-, sin que pueda soslayarse el derecho fundamental a la intimidad de la trabajadora sin una mínima base probatoria que permita afirmar el carácter necesario o justificado de la medida empresarial.

Tampoco se ha superado por la empleadora el test de *proporcionalidad*. En primer lugar, porque la empresa, en el registro, no se limita a examinar el contenido del bolso, sino que exige a la empleada que muestre el *número IMEI de su móvil*. Se trata de un dato de carácter reservado, -artículo 6 LOPD-, respecto del que la empresa no ha recabado consentimiento alguno para su obtención, lo que constituye una vulneración del derecho a la intimidad de la trabajadora. La sentencia recurrida imputa a la empleadora un claro exceso o desproporción en la medida de registro, al requerir también el número IMEI del teléfono móvil, (lo que viene a ser como el DNI del teléfono móvil de la empleada); y el escrito de recurso nada arguye al respecto, ni combate las conclusiones que extrae la magistrada, por lo que está abocado a la desestimación.

Por otro lado, tampoco se ha acreditado la inexistencia de medidas menos limitativas del derecho a la intimidad de esta trabajadora. Existen otras medidas, como la detección de metales, y las señales acústicas, que no consta que en este caso se hayan puesto en marcha con carácter previo al registro del bolso de la trabajadora, a diferencia del asunto examinado por el TS en su sentencia de 5 de junio de 2024, recurso 5761/2022, y en la que también se cita la STS de 28 de junio de 1990, recurso 1121/2015, (ROJ: STS 5045/1990 - ECLI:ES:TS:1990:5045). En esta última sentencia se validó por el Alto Tribunal el registro de un bolso en circunstancias muy diferentes a las que aquí confluyen.

En suma, no concurre la infracción normativa que se denuncia en el motivo cuarto del recurso, y la sentencia recurrida ha aplicado escrupulosamente el artículo 18 CE y la doctrina del TC que lo interpreta para el ámbito laboral.

### E.- Montante indemnizatorio.

La vulneración del derecho a la intimidad declarada en la sentencia confiere derecho indemnizatorio a la trabajadora actora, -artículo 183 LRJS-.

Como afirma la STS 29 de noviembre de 2017, recurso 7/2017, ponente María Luisa Segoviano:

*En este caso la pretensión indemnizatoria de la parte se limita a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado otros perjuicios materiales, por lo que el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, puede determinarla prudencialmente cuando, como acontece como regla general tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las*



exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño, tal y como establecen los artículos 179.3 y 183.2 LRJS.

Nuestra jurisprudencia admite, como criterio orientativo, a los fines de fijar dicha indemnización por daños morales, las cuantías fijadas en el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, LISOS, por lo que apareciendo los citados hechos tipificados en el artículo 7, apartados 7 y 8 y en el artículo 8.6 del citado RD Legislativo 5/2000, como falta grave y falta muy grave respectivamente, estando sancionadas las faltas graves, en su grado máximo con multa de 3.26 a 6.250 €, a tenor del artículo 40.1 b) de la citada norma, fijamos la indemnización en 6000 €, cantidad que corresponde a la horquilla de las sanciones para las faltas graves en su grado máximo. Se modifica en este extremo la cuantía fijada en la sentencia de instancia ya que no procede conceder mayor importe del solicitado por el demandante en la demanda.

También la reciente sentencia del TS, de 8 de febrero de 2018, recurso 274/2016, ponente Antonio Sempere, asevera lo siguiente:

*Doctrina de la Sala sobre indemnización de daños y perjuicios.*

Las SSTs 17-diciembre-2013 (rco 109/2012), 8-julio-2014 (rco 282/2013), 2-febrero-2015 (rco 279/2013), 26-abril-2016 -rco 113/2015 o 649/2016 de 12 julio (rec. 361/2014) exponen lo siguiente acerca de la indemnización por daño moral cuando existe vulneración de derecho fundamental (arts. 179.3, 182.1.d, 183.1 y 2 LRJS):

El art. 15 LOLS... establece, en términos imperativos, que "Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará ... la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas" y la LRJS, en desarrollo y concreción de tal norma, tratándose especialmente de daños morales, de difícil determinación y prueba por su propia naturaleza, y acorde con la jurisprudencia constitucional, ha flexibilizado la interpretación que de tales extremos se venía efectuando por un sector de la jurisprudencia ordinaria.

En este sentido, en la LRJS se preceptúa que:

a) "La demanda ... deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador" (art. 179.3 LRJS), de donde es dable deducir que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y que tratándose de daños morales cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización;

b) "La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas: ... d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183" (art. 182.1.d LRJS), de tal precepto, redactado en forma sustancialmente concordante con el relativo al contenido de la sentencia constitucional que otorgue el amparo (art. 55.1 Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional -LOT), se deduce que la sentencia, como establece el citado art. 15 LOLS, debe disponer, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias de la infracción del derecho o libertad fundamental incluyendo expresamente la indemnización, con lo que la indemnización forma parte integrante de la obligación de restablecimiento en la "integridad" del derecho o libertad vulnerados;

c) "Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados" (art. 183.1 LRJS), se



reiteran los principios del deber judicial de pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, así como de la esencial vinculación del daño moral con la vulneración del derecho fundamental;

d) "El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño" (art. 183.2 LRJS), deduciéndose que respecto al daño, sobre cuyo importe debe pronunciarse necesariamente el Tribunal, se atribuye a éste, tratándose especialmente de daños morales ("cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa" y arg. ex art. 179.3 LRJS), la facultad de determinándolo prudencialmente, así como, con respecto a cualquier tipo de daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, se preceptúa que el importe indemnizatorio que se fije judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además "para contribuir a la finalidad de prevenir el daño", es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención; y e) Finalmente, la importancia de la integridad en la reparación de las víctimas de los vulnerados derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la indemnización procedente, se refleja en la esencial función atribuida al Ministerio Fiscal en el proceso social declarativo y de ejecución, al disponerse que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas ..." (art. 177.3 LRJS) y que "El Ministerio Fiscal será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas" (art. 240.4 LRJS) ".

Frente a lo que plantea la recurrente en el quinto motivo del recurso, la trabajadora tiene derecho a la indemnización por *daño moral* fijada en la instancia, vinculado automáticamente a la vulneración de su derecho fundamental a la intimidad. La sentencia ha fijado la cuantificación de la indemnización conforme a la LISOS. La actuación de la recurrente, vulneradora del derecho a la intimidad, constituye una infracción tipificada como muy grave en la LISOS, - artículo 8.11-, para la que se encuentra prevista, en su grado mínimo, una horquilla entre 7.501 a 30.000 euros; - artículo 40.1 c)-. La sentencia ha fijado incluso una indemnización algo menor al mínimo previsto en la horquilla, pronunciando que igualmente debemos confirmar.

Debemos, por todo lo expuesto, desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida, con imposición de costas a la empresa recurrente, que comprenderán los honorarios del letrado de la parte actora impugnante en la cantidad de 800 euros, suma que estimamos ponderada atendiendo a las circunstancias concurrentes; - artículo 235 LRJS-.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente aplicación,

## FALLAMOS

DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación de demandada MEDIA MARKT SATURN SAU y confirmamos la sentencia de fecha 13 de octubre de 2.025 dictada por el Juzgado de lo Social nº2 de Bilbao, autos 412/25; con imposición de costas a la empresa recurrente, que comprenderán los honorarios del letrado de la parte actora impugnante en la cantidad de 800 euros.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

**La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a 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.**

Síguenos en...



**PUBLICACIÓN.**-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

**ADVERTENCIAS LEGALES.-**

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066268825.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066268825.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).