

Roj: **STSJ AR 1858/2025 - ECLI:ES:TSJAR:2025:1858**Id Cendoj: **50297340012025100823**Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**Sede: **Zaragoza**Sección: **1**Fecha: **09/12/2025**Nº de Recurso: **796/2025**Nº de Resolución: **870/2025**Procedimiento: **Recurso de suplicación**Ponente: **JOSE ENRIQUE MORA MATEO**Tipo de Resolución: **Sentencia****Sentencia número 000870/2025****Rollo número 796/2025****MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:****Dª ELENA LUMBRERAS LACARRA****D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO****D. MANUEL BELLIDO ASPAS**

En Zaragoza, a nueve de diciembre de dos mil veinticinco.

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

SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 796 de 2025 (Autos núm. 29/2025), interpuesto por la parte demandada **MERCADONA** contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza de fecha 2 de julio de 2025, siendo demandante Dª Estrella, sobre **despido** y reclamación de cantidad. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por Dª Estrella, contra **Mercadona** sobre **despido** y reclamación de cantidad y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza, de fecha 2 de julio del 2025, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que estimando la demanda formulada por Dª Estrella, contra la empresa **MERCADONA** S.A. debo declarar y declaro improcedente el **despido** de la actora condenando a la empresa demandada a que proceda a la inmediata readmisión de la actora en las mismas condiciones precedentes al **despido**, o a ejercitarse en su caso, en el plazo de cinco días, la opción indemnizatoria de forma expresa por escrito o comparecencia en el juzgado, abonando a la demandante en concepto de indemnización la cantidad de **50.659,20 euros**, en el supuesto de que no optase por la indemnización se entenderá que opta por la readmisión. En el supuesto de optar por la readmisión deberá de abonar a la actora los salarios dejados de percibir desde la fecha del **despido** 17-12-2024 hasta la notificación de la sentencia a razón de **70,36 euros** diarios".

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

"PRIMERO: Dª Estrella, prestó sus servicios para la empresa demandada **MERCADONA** S.A. con antigüedad de 2-9-2002, Grupo profesional Gerente A y salario bruto diario de **70,36 euros** con prorrata de pagas extras.

SEGUNDO: El día 17-12-2024 la empresa demandada procedió a comunicarle carta de **despido** que obra en autos con el siguiente contenido:



Dña. Estrella

Por medio de la presente venimos a comunicar la decisión de la Empresa de proceder a su **DESPIDO**, en virtud de los hechos que a continuación se detallarán, los cuales han sido valorados de forma objetiva y gradual de conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo.

Que tras la entrega de Trámite de audiencia en fecha 10 de diciembre de 2024, la Empresa no ha recibido ninguna alegación por su parte que pueda alterar la decisión de la empresa que se basa en los siguientes,

HECHOS

PRIMERO. -Que Vd. presta servicios en el centro 4029 sito en Avenida Cataluña, Zaragoza, con una antigüedad de 02/09/200

SEGUNDO. - Que, como Vd. sabe, la Empresa basa su gestión en el *Modelo de Calidad Total*, a cuya aplicación se le dedica un gran esfuerzo humano y económico, el cual se caracteriza, a grandes rasgos, por el cumplimiento de los métodos de trabajo y un compromiso en el trabajo acorde al valor que la empresa pone a disposición del trabajador para conseguir el mayor grado de satisfacción de éste hacia su trabajo.

En base a dicho modelo la Empresa le ha formado convenientemente en los métodos de trabajo para su mejor desarrollo profesional, dedicando un gran esfuerzo humano y económico en dicha formación y, por tanto, se estima de vital importancia la actitud y el nivel de compromiso del trabajador en el desempeño de sus tareas.

Por encima de este modelo de *Calidad Total*, hay una obligación principal y fundamental en cualquier relación laboral, que es la obligación que tiene todo trabajador, recogida en el artículo 5 del *Estatuto de los Trabajadores* de:

"a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a /as reglas de la buena fe y diligencia".

"c) Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas".

Así como la establecida en el art. 20.2 del mismo texto legal:

"En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, parios usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe".

Que como Vd. muy bien sabe, pues además de estar recogido en el *Convenio Colectivo de la empresa* que está expuesto en el tablón de anuncios, constantemente se viene recordando por su coordinador, mediante reuniones y toda clase de información, que ningún trabajador se puede servir a sí mismo o consumir productos sin haberlos abonado antes y tampoco bajo ninguna circunstancia se pueden adquirir y guardar productos del centro que constituyan compras personales para evitar de esta forma situaciones desagradables o mal intencionadas.

TERCERO. - El sábado día 07/12/2024, Vd. estuvo trabajando en el turno de tarde; su coordinador decide realizar a las 22:00h una contrastación de bolsas solicitando que voluntariamente las mostraran. Cuando le tocó su turno, su coordinador en presencia del resto de compañeros del turno pudo comprobar que en el interior de su bolsa llevaba los productos que se recogen en el acta que se adjunta.

Dadas las circunstancias del momento, se redacta acta para dejar constancia de los hechos, acta que firman dos testigos.

Tras pedirle explicaciones alega que no aporta ticket, por lo que Vd. no puede acreditar el pago de los mismos.

Como Vd. comprenderá hechos como los descritos no pueden ni deben permitirse, por cuanto implican un serio quebrantamiento del principio de la buena fe.

Por todo lo anterior, a la vista de los hechos y de la fundamentación jurídica aplicable a los mismos, art. 54.1 y 2 d) del *Estatuto de los Trabajadores*, por el incumplimiento de sus obligaciones laborales recogidas en los art. 5 y 20.2 del citado texto legal, y conforme al art. 39 3.d) del *Convenio Colectivo de Mercadona*, S.A., en donde se considera expresamente "el robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, sea cual fuere el importe" la Dirección de la Empresa ha tomado la decisión de calificar los hechos como **FALTA MUY GRAVE** y con sanción de **DESPIDO**, el cual tendrá efectos desde la fecha de la presente comunicación.

Asimismo, comunicarle que **Mercadona**, S.A, en virtud del artículo 3.3 de la Orden TIN/790/2010, está exenta de entregarle el Certificado de Empresa, dado que se comunica al Servicio Público de Empleo de forma telemática.



En Zaragoza a 16 de diciembre de 2024

Dña. Maribel

RRHH **Mercadona**, S.A.

TERCERO: En fecha 10-12-2024 la empresa le dio un trámite de audiencia y le requirió para que en plazo de 48 horas manifestar lo que estimara oportuno, con comunicación de que por el contenido indicado se podía aplicar la sanción de **despido**..

CUARTO: Se declara probado que el pasado 7-12-2024 el coordinador de la tienda de la empresa demandada en avda. Cataluña de Zaragoza solicitó que los trabajadores que acababan su turno a las 22 horas, entre 12 y 14, procedieran a abrir sus bolsas y efectos personales para realizar un control de productos y tiquets de compra. El control lo realizó en la puerta de salida del almacén.

La actora abrió su mochila, en presencia de dichos trabajadores, en la que llevaba un turrón Suchard, tres postres lácteos, una salsa pesto, unos minibiscotes y un lote Nivea hombre. El precio total de venta de esos productos era de 20,60 **euros**.

A la actora se le preguntó por el tiquet de compra y manifestó que lo había comprado en otra tienda, si bien la empresa comprobó que se trataba de productos con referencias de lotes de productos de la tienda de Avda. Cataluña. La actora no aportó tiquet de compra alguno de esos productos.

Se levantó un acta en el despacho del coordinador y allí se le comentó que firmaron tres de los compañeros de trabajo.

QUINTO: Los trabajadores de la empresa demandada están formados y conocen que no pueden comprar en tiempo de trabajo, y que no pueden guardar productos en sus taquillas. Si compran un producto en tiempo de descanso y al volver no lo han consumido, pueden guardarlo pero conservando su tiquet de compra hasta su consumo final.

SEXTO: Instado el preceptivo acto de conciliación fue celebrado sin avenencia el 8-1-2025".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada siendo impugnado dicho escrito por la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El recurso de la empresa demandada impugna la sentencia dictada, para que se revoque la misma y se desestime la demanda, por ser procedente el **despido** disciplinario enjuiciado, mediante la formulación, al amparo del art. 193 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), de un Motivo en el que denuncia infracción de lo dispuesto en el art. 55 .4 del ET, en relación con el art. 39 .3 d) del Convenio Colectivo de **Mercadona** (BOE de 28-2-2024), y con los arts. 18 y 20 .3 del ET.

SEGUNDO.- La recurrida declara probado: el 7-12-2024 el coordinador de la tienda de la empresa demandada solicitó que los trabajadores que acababan su turno a las 22 horas, entre 12 y 14, procedieran a abrir sus bolsas y efectos personales para realizar un control de productos y tiques de compra, control que se realizó en la puerta de salida del almacén.

La actora abrió su mochila, en presencia de dichos trabajadores, en la que llevaba un turrón Suchard, tres postres lácteos, una salsa pesto, unos minibiscotes y un lote Nivea hombre, cuyo precio total de venta era de 20,60 **euros**.

A la actora se le preguntó por el tique de compra y manifestó que lo había comprado en otra tienda, si bien la empresa comprobó que se trataba de productos con referencias de productos de la propia tienda. La actora no aportó tique de compra alguno de esos productos.

Se levantó un acta en el despacho del coordinador y firmaron tres de los compañeros de trabajo.

Los trabajadores de la demandada están formados y conocen que no pueden comprar en tiempo de trabajo y que no pueden guardar productos en sus taquillas. Si compran un producto en tiempo de descanso y al volver no lo han consumido, pueden guardarlo conservando su tiquet de compra hasta su consumo final.

TERCERO.- El art. 39 del Convenio tipifica como falta muy grave, sancionable, según el art. 40, con **despido**, entre otras conductas, "El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe".



La empresa cumplió con el trámite de audiencia de la trabajadora previa al **despido**, posible sanción de la que fue advertida.

CUARTO.- El art. 18 del ET dispone: *"Inviolabilidad de la persona del trabajador. 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".*

Y el art. 20.3 de la misma ley: *"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".*

QUINTO.- Es jurisprudencia reiterada que *"para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no existe 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 186/2000).

Dijo la STS de 26-9-2007 (r. 966/2006), citada en la más reciente STS de 5-6-2024 (r. 5761/2022): *"El art. 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos establece también que toda persona tiene derecho al respeto de la vida privada y familiar y prohíbe la injerencia que no esté prevista en la ley y que no se justifique por razones de seguridad, bienestar económico, defensa del orden, prevención de las infracciones penales, protección de la salud, de la moral o de los derechos y libertades de los demás. El 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".*

SEXTO.- En el supuesto enjuiciado, el control se realizó, por el coordinador de la tienda, en el centro de trabajo a la salida del turno de trabajadores que finalizaban su trabajo a las 22 horas, sobre todos los trabajadores del turno, que mostraron el contenido de sus bolsos o mochilas al Coordinador, y, encontrando en la de la actora productos de los que vende la empresa, manifestando aquélla que los había comprado en otra tienda, se le requirió el tique de la compra, que no mostró, pasando seguidamente la trabajadora al despacho del Coordinador, donde se levantó acta de los ocurrido, firmada por tres trabajadores.

El procedimiento seguido de registro o control no es, por sí mismo, ofensivo para la dignidad e intimidad de los trabajadores afectados, siendo idóneo y necesario para la consecución del fin pretendido, que es el de comprobar el cumplimiento del deber de buena fe en el desarrollo del trabajo, concretado en el respeto a los bienes de propiedad de la empresa, de los clientes o de los compañeros, no sustrayendo ninguna mercancía u objeto del establecimiento.

SÉPTIMO.- En cuanto al juicio de proporcionalidad del registro, hay que reparar en su carácter aleatorio, pues no consta que existiera sospecha alguna sobre ninguno de los trabajadores cuyos efectos se registraron.

En determinadas empresas, por sus dimensiones o peculiaridad de sus productos, es razonable, como una de las medidas eficaces de protección de los bienes que hay en el centro de trabajo, sean de la empresa, de los clientes o de los propios trabajadores, que los registros puedan llevarse a efecto periódica, rutinaria y aleatoriamente, siendo así que, en el caso, se trata de empresa y centro de trabajo (supermercado) con gran número de trabajadores, en la que concurre además un difícil control del stock de productos.

También puede ser razonable hacer este tipo de controles cuando los productos sean peligrosos o de extraordinario valor, o cuando las peculiaridades de las tareas a realizar hagan necesario que los trabajadores dejen sus pertenencias en algún lugar común, o cuando se detecten sustracciones continuas, circunstancias que justificarán la prevención mediante registros aleatorios a la salida del centro de trabajo. Lo que no sólo

no viola la dignidad e intimidad del trabajador, sino que protege también el propio patrimonio de los operarios y clientela, siempre que la empresa proceda al registro observando de forma rigurosa los requisitos que los antes aludidos preceptos legales establecen para llevarlo a efecto.

OCTAVO.- En caso similar al presente y en relación con un control y registro aleatorio hecho sobre las pertenencias de un grupo de trabajadores, declara la reciente STSJ Andalucía, Sevilla, de 8-4-2025 (r. 786/2023) : *"la licitud del registro no depende de que exista constancia probada de un daño o perjuicio patrimonial para la empresa, pues puede tener por objeto precisamente comprobar si tal daño o perjuicio existe y es imputable a la conducta del trabajador. En el caso, se declara probado que la empresa tenía sospechas, a raíz de quejas y denuncias de clientes, de que algún trabajador o trabajadores pudieran estar desviando productos devueltos por los clientes finales y que debían ser retornados a sus proveedores, y se añade que tales sospechas no pudieron comprobarse por otros medios, por lo que resulta lícita la actuación empresarial en la forma en que en este caso se hizo, sin que con ello se haya vulnerado el art. 18 CE "*.

NOVENO.- Inexistente pues menoscabo de la dignidad e intimidad de la trabajadora en el registro efectuado, y cumplidos los requisitos legales en la práctica del registro de los efectos que portaba, acreditada la apropiación de mercancías de la empresa, aunque fueran de escaso valor, la empresa está facultada para imponer sanción de **despido** por la falta muy grave cometida conforme a lo dispuesto en los arts. 39 y 40 del Convenio Colectivo, y en el art. 54.1 y . 2 d) del ET, por lo que procede absolver a la empresa de las pretensiones contra ella formuladas en la demanda, por la procedencia del **despido** (art. 55.4 ET).

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación nº 796 de 2025, ya identificado antes, y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida y desestimamos la demanda.

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: 4873-0000-00-0796-25, 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.