



Roj: **SAN 3264/2026 - ECLI:ES:AN:2026:3264**

Id Cendoj: **28079240012026100140**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/07/2026**

Nº de Recurso: **181/2026**

Nº de Resolución: **138/2026**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **JUAN GIL PLANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00138 / 2026

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº:138/2026

Fecha de Juicio:07/07/2026

Fecha Sentencia:23/07/2026

Tipo y núm. Procedimiento:CONFLICTOS COLECTIVOS 0000181/2026

Ponente:D. JUAN GIL PLANA

Demandante/s:FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT)

Demandado/s:HENNES Y MAURITZ SL

Parte interesadas:FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS)

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia:ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia:Se estima la demanda interpuesta por UGT frente a la empresa H&M declarando nulo el control de bolsos de los trabajadores efectuado a la salida del trabajo y no ajustado a derecho el registro aleatorio y regular de las taquillas de los trabajadores.

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno:914007256/914007258

Correo electrónico:audiencianacional.salasocial@justicia.es

SERVICIO COMUN DE TRAMITACION

Equipo/usuario: SLI

Modelo: ANS105 SENTENCIA

NIG:28079 24 4 2026 0000185

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000181 / 2026

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a:D. JUAN GIL PLANA

SENTENCIA 138/2026

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veintitrés de julio de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000181/2026 seguido por demanda de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES FeSMC-UGT (letrado D. Bernardo Garcia Rodriguez) contra HENNES Y MAURITZ SL (letrado D. Nallib Nasser Casanova), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS CCOO-SERVICIOS (letrada Dª Sonia De Pablo Portillo); con intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. JUAN GIL PLANA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Con fecha 11 de mayo de 2026 la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), registra demanda de conflicto colectivo frente a la empresa Hennes y Mauritz, SL (H&M), citándose como parte interesada a la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios).

Segundo.-Admitida a trámite la demanda por Decreto de 12 de mayo de 2026, con numero de procedimiento 181/2026, acordándose su registro y designado ponente, se citó a las partes y al Ministerio Fiscal el día 7 de julio de 2026, a las 10:30 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.-Llegado el día y hora señalados, comparecieron la parte demandante y la parte demandada, y, no alcanzándose acuerdo en la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que se practicaron los medios de prueba con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto.

Cuarto.-En el desarrollo de la vista oral, el debate procesal se estableció en los siguientes términos:

El sindicato UGT se ratifica en el contenido de su demanda y, previo el recibimiento a prueba, insta su integra estimación. En cuanto al objeto de la controversia manifiesta que se refiere el control sistemático, indiscriminado y diario sobre los bolsos y mochilas debido a la obligación de su exhibición por parte de los trabajadores/as al finalizar la jornada de trabajo en el momento de abandonar el puesto de trabajo, así como el registro mensual de la taquilla de las personas de la empresa fuera también de la jornada laboral. Estas prácticas son contrarias a los derechos fundamentales y derechos previstos en el ET, trae en su defensa la cita de jurisprudencia aplicable a la cuestión objeto de controversia. Se descarta la aplicación del artículo 20 del ET relacionado con la actividad laboral dado que en la presente controversia no se está ante un control de actividad sino de la persona y propiedades de los trabajadores/as. Se índice que la empresa para llevar a cabo el control objeto de controversia debe superar el triple test de proporcionalidad, no superándolo por

cuanto la medida debe ser necesaria, no lo es porque no hay antecedentes, no es adecuada por cuanto hay otras medidas menos invasivas como la instalación de arcos de seguridad o un sistema de videovigilancia. En consecuencia, estos controles deben ser declarados nulos.

El sindicato CCOO se adhiere a la demanda presentada por UGT y a las manifestaciones realizadas por su representación letrada y manifiesta que la sentencia de esta Sala número 251/2021 ya se ha pronunciado sobre una cuestión parecida.

La empresa H&M se opone a la demanda, interesando su integra desestimación, tras recibir el pleito a prueba. Manifiesta su conformidad con los Hechos Primero y Segundo de la demanda, si bien los datos de tiendas y empleados son diferentes en la actualidad. Muestra su disconformidad con los Hechos Tercero y Cuarto de la demanda dado que tienen como base una premisa errónea, dado que la causa de la medida deriva de pérdidas millonarias -29 millones en 2025, y 6.5 millones en lo que va de este año-, que obligan a la empresa a establecer una serie de medidas complementarias a las ya existentes, como son las medidas de control objeto de impugnación. Respecto al Hecho Quinto de la demanda no se niega su existencia, pero no se está de acuerdo con la interpretación que se hace del manual interno. En cuanto al Hecho Séptimo de la demanda tampoco se niega, manifestando que el documento en cuestión señala que establece sólo una revisión visual, sin que sea posible la manipulación del bolso o mochila. Finalmente se muestra conforme en cuanto al Hecho Octavo y el Décimo (que por error aparece en la demanda como Séptimo).

En cuanto al fondo del asunto, con carácter previo, manifiesta que el control es una mera revisión visual, no se cachea, no se interroga, no se vuelca el contenido del bolso y no se hace fuera de la jornada de trabajo ya que los centros cierran cinco minutos antes de que finalice dicha jornada y es en ese intervalo de tiempo en el que se produce la revisión. Además, esta medida está acotada al último turno porque salen por una puerta que no permite establecer otras medidas de seguridad. La revisión de las taquillas se hace una sola vez al mes, de un solo trabajador y es una revisión visual. El manual se da a todos los trabajadores, en aras a la mayor transparencia.

Considera la empresa que estos controles vienen amparados en el artículo 18 ET que habilita a la empresa a proteger su patrimonio y supera el test de proporcionalidad. La medida es legítima por cuanto tiene una causa objetiva, la empresa tiene pérdidas y se ha acreditado la existencia de hurtos internos; la medida es idónea, se permite proteger los productos de mayor valor que otras medidas no lo permiten; es necesaria, porque las alarmas no son infalibles y además hay un momento de riesgo dado que las prendas se alarman en la tienda, y en ese momento, se puede producir el hurto; es proporcional, se produce una inspección visual mínimamente invasiva frente al volumen de hurtos que sufre la empresa. La reiteración de la medida no es per se ilegal. Entendemos que la medida cumple con la legalidad y se ajusta a los criterios jurisprudenciales.

El sindicato UGT propone fuente de prueba documental que consta aportada en los autos e interrogatorio de parte. La empresa HM propone fuente de prueba documental que consta aportada en los autos y fuente de prueba testifical. La Sala acuerda admitir la fuente de prueba documental interesada por ambas partes y que consta subida en el expediente electrónico, se admite el interrogatorio de parte se inadmite la prueba testifical solicitada por la empresa demandada.

El Ministerio Fiscal señala que aunque son dos las pretensiones articuladas en la demanda, interesa la desestimación parcial de la demanda al considerar que lo que únicamente queda acreditado y probado es lo relativo a los registros de los bolsos de los trabajadores/as con posterioridad al fichaje y cierre de la empresa, lo que resulta contrario a su derecho a la intimidad ex artículo 18 CE, debiéndose declarar nula tal práctica empresarial.

Quinto.-De conformidad con lo previsto en el artículo 85.6 de la LRJS, se han fijado como hechos conformes:

- las tiendas de HM están provistas de un sistema de videovigilancia de cámaras, alarmas y vigilancia por personal externo;
- la medida de control es una revisión diaria visual, se abre el bolso ante el manager o personal de seguridad quien lo observa durante unos segundos;
- el control de los bolsos o bolsas se hace a la salida de la tienda respecto al último turno de trabajo, una vez que se ha fichado;
- el fichaje se produce cinco minutos antes del cierre de la tienda;
- según el procedimiento la taquilla se revisa una vez al mes y de forma aleatoria;
- el trabajador abre la taquilla y el manager o personal de seguridad hace una revisión visual;
- los trabajadores al ser contratados tienen conocimiento del manual del empleado;
- el formulario al que se hace referencia en la demanda indica expresamente que es el empleado el que abre y muestra la taquilla o el bolso;
- el manual del empleado habilita un sistema de tratamiento de quejas con los responsables; las pérdidas están clasificadas en el propio manual en cuatro categorías: pérdidas por hurto ajeno, por hurto interno, fraude de proveedores y errores administrativos; las prendas se reciben en la tienda sin alarma y las alarman los trabajadores.

Y como hechos controvertidos: - las tiendas se cierran cinco minutos antes de la salida de los trabajadores; - HM ha tenido pérdidas en 2025 de 29 millones de euros y en 2026 de 6,5 millones de euros; - en la práctica la revisión de las taquillas no se ajusta al procedimiento.

Sexto.-En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.-La empresa Hennes y Mauritz, SL (en adelante, H&M) es un grupo multinacional que se dedica al comercio de textil, zapatos, accesorios y otros complementos que opera en España con las marcas H&M, H&M Home, & Other Stories, COS y Weekday, contando con 142 tiendas distribuidas por todo el territorio nacional, empleando aproximadamente en nuestro país a unas 4.655 personas.

Segundo.-Los trabajadores al ser contratados son informados del Manual del Empleado, cuyo contenido se da por reproducido.

Tercero.-La empresa H&M tiene un manual de seguridad denominado "H&M Group Security eBook", cuyo contenido se da por reproducido.

Cuarto.-Las tiendas de H&M están provistas de un sistema de videovigilancia de cámaras, alarmas y vigilancia por personal externo.

Quinto.-La empresa realiza un control diario de los bolsos o bolsas de los empleados/as del último turno a la salida de la tienda que se realiza por la puerta de empleados, una vez que se ha fichado, consistente en una revisión visual del bolso/bolsa que abre el empleado/a ante el manager o personal de seguridad que es quien lo inspecciona visualmente durante unos segundos.

Sexto.-Los trabajadores/as del resto de turnos no son objeto de esta revisión de los bolsos/bolsas al salir por la puerta principal que cuenta con arcos de seguridad.

Séptimo.-Los trabajadores/as del último turno fichan cinco minutos antes del cierre del centro de trabajo, produciéndose la revisión de los bolsos/bolsas en los cinco minutos que transcurren desde que fichan hasta que se cierra el centro de trabajo, abandonándolo por la puerta de acceso de empleados.

Octavo.-El control de la taquilla, según el procedimiento, se produce una vez al mes y de forma aleatoria y regular, mediante la apertura de la misma por el trabajador, procediendo el manager o personal de seguridad hace una revisión visual, en presencia del delegado sindical si la tienda tiene delegados sindicales.

Noveno.-Las prendas se reciben en la tienda sin alarma y las alarman los trabajadores.

Décimo.-Durante el año 2024 se ha despedido a una trabajador/a por hurto e intento de sustracción de prendas; en el 2025 se han despedido a tres empleados/as por hurto y en el año 2026 se ha despedido a dos personas, una por fraude y entrega de mercancía sin abonar a terceras personas y otra por sustracción continuada de prendas.

Decimoprimer.-El 4 de diciembre de 2025 se presenta por el sindicato UGT escrito solicitando la mediación ante el SIMA frente a la empresa H&M en relación con la práctica llevada por la empresa de revisión y control de las taquillas y a las personas trabajadoras a la salida del centro de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, celebrándose el acto de mediación el día 16 de febrero de 2026, con el resultado de intentado con falta de acuerdo entre las partes intervinientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo previsto en los artículos 2 f) y 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.-De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las fuentes de prueba incorporadas a través de los medios de prueba previstos legalmente, tal y como se expresa a continuación:

Los Hechos Primero, Cuarto, Quinto, Séptimo y Noveno son hechos conformes al ser reconocidos por ambas partes.

El Hecho Segundo es conforme en lo relativo al conocimiento del Manual por los trabajadores y respecto al contenido del mismo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 3.

El Hecho Tercero de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 4.

El Hecho Sexto del interrogatorio de parte practicado a la empresa H&M.

El Hecho Octavo es conforme respecto a la revisión de taquilla en lo relativo a su dinámica temporal y la presencia del encargado o persona de seguridad, y de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 3 en lo relativo a la presencia del representante de los trabajadores.

El Hecho Décimo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 28 respecto a los despidos de los años 2024 y 2026, y del interrogatorio de parte practicado a la empresa H&M en lo relativo a los despidos del año 2025.

El Hecho Decimoprimer de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 6.

TERCERO.-La primera de las pretensiones articuladas en la demanda versa sobre si el control diario que efectúa la empresa de los bolsos de los empleados del último turno se encuentra o no ajustado a Derecho.

La práctica empresarial controvertida tiene como base tanto el Manual del Empleado como el manual de seguridad "H&M Group Security eBook". En el primero, en el apartado "Pérdida desconocida y prevención de la pérdida desconocida" se informa que *"como empleado de H&M te expones a [...] comprobación de bolsos/ mochilas. Estas revisiones serán llevadas a cabo en tu presencia por responsables o miembros de seguridad"*. En el segundo, se comunica cómo se realizara el control de bolsas, anunciando que *"son comprobaciones visuales (sin necesidad de tocarlas ni palparlas) en las que los empleados muestran sus bolsas a la persona que está realizando el control. Los controles de las bolsas se deberán llevar a cabo de forma aleatoria y regular en todas las unidades [...] Los controles de las bolsas se realizan generalmente de forma interna y se ocupan de ellos los manager de tienda con un miembro del sindicato presente, salvo que estos lo autoricen formalmente a un manager. En algunas ocasiones, las comprobaciones también las puede realizar una empresa de seguridad externa. Dichos controles se llevarán a cabo sin previo aviso y afectan a todos los empleados designados, entre los que se incluye los manager y los visitantes internos procedentes de otros centros de la propia compañía (como, por ejemplo, los departamentos de soporte)"*.

Decimos que la práctica empresarial tiene como base esos documentos de la empresa, porque la misma va más allá, dado que ha resultado acreditado, y es lo que se impugna, que la empresa diariamente a todos los trabajadores, no aleatoriamente, del último turno una vez que fichan les obliga a exhibir sus bolsos bien al encargado o bien al personal de seguridad quienes proceden a examinar visualmente su contenido, antes de abandonar el centro de trabajo por la puerta de acceso de empleado; y que el resto de trabajadores de los otros turnos no resultan obligados a tal exhibición porque salen por la puerta principal de los centros de trabajo donde la empresa tiene instalados arcos de seguridad. Esta es la práctica impugnada que no se ajusta totalmente a lo previsto en los antecitados documentos.

Es verdad que el artículo 20.3 del ET permite al empresario implementar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunos, pero no es menos cierto que la medida de control elegida por éste debe respetar la dignidad de la persona trabajadora por mandato del propio precepto estatutario, así como los derechos fundamentales del trabajador, como sostiene inveterada doctrina constitucional que por ser de sobra conocida no necesita ser citada.

En la presente controversia puede resultar comprometido el derecho a la intimidad ex artículo 18.1 del ET, respecto del cual debemos traer aquí la consolidada doctrina constitucional, compendiada, entre otras, en la STC 119/2022, de 29 de septiembre, en los siguientes términos:

a) *"El derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE, estrechamente vinculado con el respeto a 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"*.

b) *"El art. 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros, sean estos poderes públicos o simples particulares, el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido, y de ello se deduce que el derecho fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada, o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno"*.

c) El derecho de intimidad *"debe ser protegido igualmente en el ámbito de la relación laboral, ya que "esta 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".*

d) *"Los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen [...] que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquellos", de modo que " el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador [...] ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquel".*

e) El derecho de intimidad *"no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquel 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", debiendo existir un "necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional [...], pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación solo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 CE, teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad".*

f) En definitiva, *"la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar 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 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)".*

Nos recuerda la doctrina constitucional que en la confrontación entre el ejercicio de la facultad empresarial de vigilancia y control y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores se aprecia la existencia de una necesidad de equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo y que suponen, de un lado, la admisión de la validez de dicho poder de vigilancia, y, de otro lado, la admisión de la limitación de dichas facultades organizativas empresariales por parte de los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetarlos. De suerte que la dicotomía conflictiva entre respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y el control empresarial de su actividad laboral se resuelve mediante el conocido «test de proporcionalidad» en el uso de la facultad de vigilancia y control; de suerte que no habrá afectación de derechos fundamentales, apreciándose la proporcionalidad, cuando existiendo una concreta y previa justificación de la adopción de la medida, ésta es susceptible de alcanzar el objetivo que se propone, el denominado «juicio de idoneidad», es estrictamente imprescindible, no existiendo ninguna otra medida más moderada que permita conseguir el objetivo propuesto con igual eficacia, el calificado «juicio de necesidad», y es equilibrada y ponderada, por obtenerse con ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros posibles bienes o valores en conflicto, el denominado «juicio de proporcionalidad en sentido estricto».

En este punto la Sala debe valorar si la práctica empresarial controvertida supone una intromisión en la intimidad de los trabajadores que supera el test de proporcionalidad, como sostiene la empresa, o por el contrario, resulta una medida de control injustificada y, en consecuencia, nula por atentar contra el antecitado derecho fundamental de los trabajadores/as, concluyendo que no lo es.

Sostiene la empresa que se trata de una medida que persigue un fin legítimo, como es la existencia de pérdidas producidas, entre otras causas, por los hurtos que realizan los empleados/as. Lo que realmente se está tratando de alegar es la existencia de una previa situación fáctica que ampara la medida de revisión diaria de los bolsos de los trabajadores del último turno. Sin embargo esta justificación previa no deja de ser una mera alegación de la empresa por cuanto, primero, no ha acreditado el volumen de pérdidas de la empresa, más allá de aportar un documento ausente de firma alguna que contiene unas tablas numéricas y que carece de valor probatorio, habiendo resultado controvertido el dato de las pérdidas de la empresa; segundo, consecuencia de lo anterior, no ha resultado probado cuál es el montante de las pérdidas producidas por hurtos u otras prácticas de sustracción de productos por parte de los empleados; tercero, la empresa ha reconocido en fase de interrogatorio que no puede determinar la cuantía imputable a las pérdidas por hurto de los empleados/

as, al declarar que no es posible determinar cuál es la cuantía de las pérdidas imputable a cada una de las cuatro posibles fuentes que las producen y que la empresa categoriza en pérdidas por hurto ajeno, por hurto interno, por fraude de proveedores y por errores administrativos. Además, no se constata una situación fáctica caracterizada por un índice alto de pérdidas por hurtos u otras prácticas de sustracción de los empleados si se tiene presente que en los tres últimos años (2024 a 2026), el número de extinciones disciplinarias por hurtos u otras prácticas 6 trabajadores de un total aproximado de una plantilla de 4.600 trabajadores, lo que unido a que no se aportan datos relativos a la imposición de sanciones menos graves por estos motivos, evidencia, a sensu contrario, que no se da en la empresa una situación que, en línea de principio, pueda justificar esta medida de control.

Por lo tanto, no resulta ajustado a Derecho la implementación de esta medida porque no se da una situación fáctica que la justifique, en términos utilizados por la empresa, no aprecia esta Sala la concurrencia de una concreta finalidad objetiva que ampare el controvertido control.

Además, si bien el control de los bolsos puede reputarse como una medida idónea para evitar los hurtos por parte de los empleados, superando el juicio de idoneidad; no supera el juicio de necesidad por cuanto no resulta una medida imprescindible al existir otras medidas menos invasivas con las que se puede alcanzar el objetivo de evitar los hurtos con la misma eficacia que la revisión visual de los bolsos, como por ejemplo la instalación de arcos de seguridad en las puertas de acceso de los empleados, como los instalados en las puertas de acceso de los clientes, arcos cuya instalación hace que no sea necesario el control de los bolsos de trabajadores de los otros turnos. A idéntica conclusión debe llegarse si el control de los bolsos fuera aleatorio como informa el manual del empleado, porque la aleatoriedad no permite superar el juicio de necesidad, por cuanto, aun siendo aleatorio el control de bolsos, siguen existiendo otras medidas menos invasivas.

Alega la empresa para justificar la necesidad de este control, por un lado, que no se pueden instalar arcos de seguridad en las puertas de acceso por cuestiones técnicas, y, por otro lado, que los arcos no serían suficientes porque las prendas se reciben en la empresa sin alarmar y son los empleados los que ponen las alarmas, de modo que aun instalando el arco de seguridad, se podrían sustraer productos simplemente con no insertar las alarmas en los mismos, por lo que la revisión visual es necesaria. No puede compartir esta Sala dichas justificaciones, en primer lugar, la existencia de razones técnicas que imposibilitan la instalación de arcos de seguridad son mera alegaciones de parte, no se han identificado ni se ha probado cuáles son esas razones técnicas que impiden instalar los arcos de seguridad; en segundo lugar, la operativa de alarmado de los productos carece de relevancia para justificar la necesidad del control visual y diario controvertido, porque si fuera relevante debería aplicarse y, sin embargo, no se aplica dicho control, también al resto de trabajadores de los otros turnos que también insertan las alarmas y podrían no hacerlo y así sustraer productos, respecto de los cuales el arco de seguridad de las entradas de clientes resultaría ineficiente para erradicar tal posibilidad de hurto; y sin embargo, para estos otros trabajadores si considera la empresa suficiente los arcos de seguridad.

Finalmente este control visual del bolso supone sacrificar la intimidad de los trabajadores del último turno al irrogarse un perjuicio a los trabajadores/as que ven restringido de forma injustificada su derecho a la intimidad al aplicarse una medida de control que persigue una finalidad no probada, existiendo, además, otras medidas menos invasiva. Los perjuicios que conlleva el sacrificio del derecho de intimidad de los trabajadores no se ven justificados por una medida de control empresarial, como es la inspección visual de los bolsos de los trabajadores, que no se encuentra justificada en una situación de hecho previa alguna, no superándose el juicio de proporcionalidad en sentido estricto.

Todo lo anterior conduce a esta Sala a declarar que el control diario consistente en la inspección visual de los bolsos, resulta contrario al derecho de intimidad de los trabajadores y, en consecuencia debe declararse nulo.

CUARTO.-Se impugna también el registro aleatorio y regular de las taquillas de los empleados/as por parte de la empresa, consistente en la inspección ocular de las mismas.

En el Manual del Empleado, en el apartado "Pérdida desconocida y prevención de la pérdida desconocida" se informa que *"como empleado de H&M te expones a revisiones periódicas de taquilla [...]. Estas revisiones serán llevadas a cabo en tu presencia por responsables o miembros de seguridad. Según se establece en el art. 18 del ET «sólo 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»".* En el manual de seguridad "H&M Group Security eBook", se comunica cómo se realizara el control de las taquillas, informando que *"la empresa se reserva el derecho de realizar inspecciones aleatorias de las taquillas; dichos controles se realizarán siempre en presencia del empleado".*

Esta segunda controversia debe ser resuelta aplicando el artículo 18 del ET cuando establece, en primer lugar, 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", y a continuación, delimita su forma de realización al indicar que "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".

De la literalidad del precepto se desprende que la validez del registro de la taquilla requiere la concurrencia de varios presupuestos, a saber: a) la necesidad de realizarlo derivada del interés de proteger el patrimonio empresarial o el del resto de los trabajadores; b) debe realizarse dentro del centro de trabajo y en horario laboral; y c) debe efectuarse si es posible en presencia de un representante de los trabajadores y si no lo hubiera, en presencia de otro trabajador.

En interpretación del precepto estatutario, la STS de 5 de junio de 2024 (Rec. 5761/2022), sostiene que

"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".

Debemos advertir que el primer presupuesto legal requerido, la necesidad de que exista un interés de protección del patrimonio empresarial o del resto de trabajadores, es la traslación al plano legal del presupuesto constitucional consistente en que se aprecie "una concreta y previa justificación de la adopción de la medida" para que opere el test de constitucionalidad para dirimir la confrontación entre la medida de control empresarial y la vigencia del derecho fundamental. De suerte que si no se da el presupuesto legal antecitado no se apreciará tampoco el presupuesto constitucional, produciéndose tanto una contravención del artículo 18 del ET como una lesión del artículo 18.1 de la CE.

Atendiendo a lo anterior, el control de las taquillas controvertido tal y como está diseñado y aplicado, no responde a un interés o a una necesidad acreditada de protección del patrimonio empresarial o de otros trabajadores. En primer lugar, lo anterior se revela del propio diseño del control, es aleatorio, es decir, no responde a indicios fácticos previos al registro que dejen entrever la antecitada necesidad de protección; es regular, como mínimo una vez al mes, exista o no existan los referidos indicios fácticos de los que se pueda advertir sospechas de actuaciones contrarias al patrimonio empresarial o de otros trabajadores; de suerte, que el diseño del registro configura un control no reactivo a una situación previa, sino preventivo e intimidatorio para que los empleados no lleven a cabo actuaciones que perjudiquen el patrimonio empresarial o del resto de trabajadores. En segundo lugar, como ya hemos expuesto, ni se han acreditado la existencia de pérdidas, ni que las posibles pérdidas sean producidas por el hurto de trabajadores/as, ni que las pérdidas por tal causa



alcancen un significativo porcentaje del total de pérdidas que pudiera comprometer el patrimonio empresarial o del resto de trabajadores.

En consecuencia esta Sala considera que el registro de taquillas tal y como se diseña y practica resulta contrario a lo previsto en el artículo 18 del ET, suponiendo una invasión injustificada de su intimidad que conlleva la lesión del artículo 18.1 de la CE.

QUINTO.-Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

En virtud de lo expuesto y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

FALLAMOS

Estimamos la demanda presentada por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhirió la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios), frente a la empresa Hennes y Mauritz, SL (H&M), con intervención del Ministerio Fiscal, declarando nulo el control visual diario de los bolsos de los empleados/as realizado por el encargado del centro de trabajo o el personal de seguridad, así como el registro aleatorio y regular de las taquillas de los empleados, condenando a la empresa a estar y pasar por tales declaraciones, debiendo cesar de inmediato en la aplicación de ambas medidas de control.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0181 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0181 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por 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 tutelar 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.