

REGISTROS SOBRE EL TRABAJADOR, SU TAQUILLA Y EFECTOS PERSONALES

JUAN GORELLI HERNÁNDEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva

EXTRACTO **Palabras Clave:** Registros personales, taquilla, efectos, poder de control empresarial

El art. 18 ET es uno de los preceptos que no ha sido alterado por ninguna de las múltiples reformas laborales desde su versión original de 1980. Pese a la delicada cuestión que regula, la capacidad empresarial para ir más allá de los límites de derechos fundamentales, consagrando un poder de policía privada; sin embargo no ha sido objeto preferente por los estudios doctrinales. Con este trabajo analizamos cuál es el régimen jurídico de este precepto, su ámbito material de aplicación y los requisitos necesarios para estimar la licitud de los registros, así como las posibles consecuencias de los mismos.

ABSTRACT **Key Words:** Personal records, locker, effects, entrepreneur's power of control

Article 18 ET is one of the precepts that has not been altered by any of the multiple labour reforms since its original version of 1980. Despite the delicate question it regulates, the entrepreneurial capacity to go beyond the limits of fundamental rights, enshrining a private police power; however, it has not been the preferred subject by doctrinal studies. With this work we analyse the legal regime of this provision, its material scope and the requirements necessary to estimate the lawfulness of the registrations, as well as the possible consequences thereof.

ÍNDICE

1. SOBRE LO ANÓMALO DEL ARTÍCULO 18 ET
2. REGISTROS Y DERECHO A LA INTIMIDAD Y DIGNIDAD DEL TRABAJADOR
3. ÁMBITO MATERIAL DE LA POTESTAD EMPRESARIAL DE REALIZAR REGISTROS
 - 3.1. Registro personal
 - 3.2. Registro de taquillas
 - 3.3. Registros de los efectos particulares del trabajador
4. REQUISITOS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS REGISTROS
 - 4.1. Justificación
 - 4.2. Respeto a la dignidad e intimidad del trabajador
 - 4.3. Registro en el lugar de trabajo y en horas de trabajo
 - 4.4. Presencia de representante legal de los trabajadores o de otro trabajador
5. EFECTOS DE LA REALIZACIÓN DE LOS REGISTROS

1. SOBRE LO ANÓMALO DEL ARTÍCULO 18 ET

El ordenamiento laboral cuenta con un precepto de especial relevancia en la regulación de las facultades de control sobre la prestación laboral; me refiero, como no, al art. 20.3 ET, que con carácter general reconoce que el empresario puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. Es decir, el empresario no está precisamente ayuno de instrumentos normativos que le facilitan un amplio poder de control sobre la prestación laboral, que alcanza a mecanismos audiovisuales, de geolocalización, y a la aplicación de diferentes tecnologías novedosas. Sin embargo, el legislador ha considerado conveniente unir a lo establecido en este precepto un plus excepcional que va mucho más lejos: la posibilidad de realizar registros sobre el trabajador, las taquillas o sus pertenencias personales.

Esta regulación es, cuanto menos, anómala (en el sentido de extraña). De entrada, es un poder extra que se otorga, pese a la existencia de un conjunto de sólidas facultades directivas que, en buena medida, hacen que el registro no sea necesario. Pero también es anómalo desde el punto de vista de su propia aparición en el ordenamiento laboral, pues no existen antecedentes normativos de esta facultad en el ordenamiento nacional, siendo una adquisición procedente del ordenamiento italiano, incorporado en la primera de las versiones del ET (1980)¹, se ha mantenido desde entonces con la misma redacción, pese a las críticas.

¹ Vid. sobre esta interesante cuestión de los antecedentes normativos del art. 18 ET a De Vicente Paches, F.: *El Derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, CES, Madrid 1998, página 236; Del Valle, J.M.: “El derecho a la intimidad del trabajador durante la relación de trabajo”, *Actualidad Laboral* nº 39 de 1991, páginas 502 y ss.; Fernández Villazón, L.A.: *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Thomson-Aranzadi, Pamplona 2003, página 150. En todo caso, cabe advertir que si bien la inspiración italiana del art. 18 ET es clara, sin embargo la regulación trasalpina

Más aún, este precepto es anómalo en su propio planteamiento, pues existe una notoria divergencia entre la rúbrica de este precepto y su contenido: bajo una rúbrica prometedora, “Inviolabilidad de la persona del trabajador”, se regula realmente la capacidad del empresario para realizar registros sobre la personas del trabajador (“podrán realizarse registros”); es decir, se crea una apariencia engañosa bajo la que subyace la concesión de una poderosísima facultad al empresario que choca con derechos fundamentales esenciales de la persona: el derecho a la dignidad y la intimidad².

La doctrina laboral ha venido señalando que este precepto supone conceder al empresario un poder de policía privada³, una potestad de la que se carece en cualquier otro ordenamiento jurídico. Con ello se está facilitando a la empresa una potestad de gran impacto sobre los derechos a la intimidad y dignidad del trabajador, todo ello, aparentemente, basado en la existencia de un velo de sospecha permanente y generalizado contra los trabajadores que son considerados por la norma como potenciales perpetradores de hurtos contra la empresa⁴. En definitiva, un poder de autotutela del que no goza ningún otro sujeto privado.

También resulta anómalo que se haya considerado normativamente que la finalidad del precepto no sólo es la de proteger los bienes del empresario, sino también el patrimonio “de los demás trabajadores de la empresa”. Con total seguridad podemos afirmar que la mención a la protección de tales intereses patrimoniales del resto de los trabajadores no es más que un intento por parte del legislador de distraer la atención del verdadero objetivo, la protección del empresario. En realidad esta mención no es más que un intento por aparentar una cierta situación de equilibrio en los intereses patrimoniales a proteger, cuando en realidad el interés es el del empresario⁵.

(art. 6 del *Statuto dei Lavoratori*) es mucho más garantista que la española pues requiere que la forma del registro se pacte con los representantes de los trabajadores o que en su defecto se autorice por la Autoridad Laboral.

² Tal como señala García Ninet, J.I., estamos ante un poder de control tremendamente agresivo que incide sobre el derecho a la intimidad del trabajador. “De los registros del trabajador y del respeto máximo a la dignidad e intimidad de este (I)”, *Tribuna Social* nº 170 (2005), página 12; también Molero Manglano, C.: “Inviolabilidad de la persona del trabajador”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 100, primer Tomo (2000), página 545.

³ La opinión doctrinal es prácticamente unánime al calificar a esta potestad empresarial de control, otorgándole dicho calificativo de “policía privada”; así, De Vicente Paches, F.: “Las facultades empresariales de vigilancia y control en las relaciones de trabajo”, *Tribuna Social* nº 157 (2004), página 33; De Vicente Paches, F.: El derecho del trabajador (...), op. cit., página 233; Del Valle, J.M.: Op. cit., página 503; Durán Lopez, F.: “Inviolabilidad de la persona del trabajador”, en AA.VV., dirigidos por E. Borrajo Dacruz, *El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IV, EDESA, Madrid 1983, página 536; García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (I)”, página 17; Goñi Sein, J.L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador. Un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, Madrid 1988, página 161.

⁴ García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (I)”, op. cit., página 15; Goñi Sein, J.L.: *El respeto (...)*, op. cit., página 161.

⁵ De Vicente Paches, F.: *El derecho (...)*, op. cit., página 238; García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (I)”, op. cit., página 15. Este mismo autor en “De los registros del trabajador y del respeto máximo

El hecho de que el art. 18 ET regule los registros no supone, ni mucho menos, que todos los registros que puede realizar el empresario se reconduzcan a dicho precepto: antes nos hemos referido al art. 20.3 ET. En realidad, al art. 18 ET se reconducen sólo los registros del propio trabajador, de sus efectos particulares o de ciertos elementos específicamente diseñados para facilitar al trabajador un ámbito de intimidad o reserva (las taquillas); es decir, supuestos que generan de por sí o *a priori* la puesta en peligro de derechos fundamentales como la intimidad y dignidad del trabajador.

2. REGISTROS Y DERECHO A LA INTIMIDAD Y DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

El art. 18 ET es un precepto que potencialmente supone una importante amenaza para derechos fundamentales de los trabajadores⁶, especialmente para el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, no en vano, como veremos posteriormente el propio precepto intenta evitar expresamente la posible agresión que con esta facultad de realizar registros pueda causar el empresario, al afirmar que en la realización de los registros “se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador”.

El derecho a la intimidad implica reservar un espacio a la curiosidad o interés de terceros⁷; es decir, supone el reconocimiento de un ámbito de exclusión a los demás, que deben abstenerse de toda injerencia no consentida, de manera que impide la toma de conocimiento intrusiva. En el ámbito de la empresa y en relación a sus facultades de control supone impedir la intromisión del empresario en la vida privada del trabajador (en cualquiera de sus aspectos –intimidad sexual, corporal o física, familiar, ideológica, económica o patrimonial), de manera que esos espacios están vedados al empresario. La existencia de un ámbito reservado de la vida de las personas es, en última instancia una expresión del respeto a la dignidad de las personas frente a la actuación y conocimiento de los demás⁸, entendida como derecho al respeto o consideración de la persona⁹, estableciéndose así una evidente

a la dignidad e intimidad de este (y II)”, Tribuna Social nº 171 (2005), página 10; también Goñi Sein, J.L.: *El respeto (...)*, op. cit., página 167; Molero Manglano, C.: *Op. cit.*, página 548.

⁶ Valdés Dal-Ré, F.: “Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia”, *Relaciones Laborales* nº 22 (2003), página 90.

⁷ Vid. Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A.B.: “El control de la prestación del trabajador a través de las nuevas tecnologías: un estudio sobre la videovigilancia en la doctrina judicial”, *Justicia Laboral* nº 44 (2010), páginas 38 y 39. O como afirma la STC 241/2012, el derecho a la intimidad, 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”.

⁸ García Viña, J.: “Las taquillas como espacio personal de los trabajadores en las empresas”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 11 (2006), página 9.

⁹ Serrano Olivares, R.: “El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 103 (2001), página 102.

conexión entre dignidad e intimidad¹⁰. En el caso de los registros, la dignidad puede cuestionarse más que por la existencia del poder empresarial, por la forma en que éste se lleve a cabo, especialmente por realizarse en espacios que no estén reservados o que permiten la presencia de terceros.

No obstante, la existencia de facultades de control empresarial y, en concreto, la capacidad de realizar registros, se conecta con otro bien jurídico constitucionalmente consagrado como es la libertad de empresa, cuyo contenido no se limita a la creación de empresa, sino que también se plasma en la capacidad de organizar y controlar el proceso productivo, pues resulta imprescindible para el desarrollo de la actividad empresarial.

Se plantea así un choque entre derechos o bienes jurídicos constitucionales, y desde este punto de vista conviene tener en cuenta que ni los derechos fundamentales tienen carácter absoluto, pudiendo resultar relativizados cuando su ejercicio se desarrolla en el marco de un ámbito subordinado como es la empresa; ni las facultades directivas del empresario se configuran como un instrumento ilimitado, pues los propios derechos fundamentales de los trabajadores se configuran como el principal límite al ejercicio de estas facultades por el empresario. En definitiva: el trabajador, dentro de la empresa, no deja de ser un ciudadano, titular, por tanto, de un conjunto de derechos fundamentales que no se pierden por el hecho de mantener una relación contractual que implica un importante grado de subordinación; ahora bien, el ejercicio de los mismos debe atemperarse dentro del ámbito de la empresa. Se trata, por tanto, de un problema de determinación de cuál es el alcance de unos (derechos fundamentales) y otros (poderes directivos)¹¹, planteamiento ampliamente presente en la jurisprudencia constitucional¹². Cuando estamos ante un choque entre facultades y derechos que no son absolutos, la solución es que ambos elementos se modulan entre sí.

Desde este punto de vista resulta esencial determinar cuándo el derecho del trabajador puede resultar parcialmente sacrificado o limitado, de manera que la facultad de autotutela del empresario se imponga. Pues bien, hay que entender que el empresario puede ejercer legítimamente su derecho a controlar al trabajador, llegando al registro personal, de taquillas y efectos personales, cuando sea estrictamente necesario para evitar que su patrimonio sea puesto en peligro, para lo cual deben aplicarse los límites legalmente establecidos por el art. 18 ET a los que nos referiremos posteriormente¹³.

¹⁰ Rodríguez Cardo, I.V.: “Dignidad, honor e intimidad en el trabajo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* nº 108 (2014), página 134.

¹¹ En este sentido Agut García, C.: “Las facultades empresariales de vigilancia y control sobre los útiles y herramientas de trabajo y otros efectos de la empresa”, *Tribuna Social* nº 163 (2004), página 25.

¹² A modo de ejemplo, vid. la STC 186/2000; o la jurisprudencia citada por Aramendi, Sánchez, P.: “El control del poder del empresario”, *Revista del Poder Judicial* nº 49 (1998), páginas 740 y ss.

¹³ Molina Navarrete, C.: “Artículo 18”, en AA.VV., dirigidos por J. L. Monereo Pérez, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada 1998, página 286.

Obsérvese que la existencia del art. 18 ET permite una respuesta más cómoda al problema del choque entre derechos fundamentales del trabajador y facultades directivas del empresario, pues en las otras ocasiones en que se produce un choque entre derechos o bienes constitucionales, es necesario realizar una labor de ponderación que siempre presenta cierta complejidad, que pretende resolverse mediante la, no siempre fácil, doctrina del principio de proporcionalidad: para determinar si la restricción de un derecho fundamental es constitucionalmente admisible, debe superarse este test de proporcionalidad. Recordemos que ello supone concretar si la medida utilizada por la empresa cumple con tres requisitos esenciales: en primer lugar, la idoneidad de la medida; es decir, si el mecanismo de control utilizado por el empresario permite alcanzar el objetivo que se persigue. En segundo lugar, el requisito de necesidad, de manera que la medida de control propuesta es necesaria por no existir ningún otro mecanismo o instrumento en manos del empresario con el que pueda conseguirse el objetivo perseguido. Por último, la exigencia de proporcionalidad en sentido estricto, es decir, si la actuación del empresario supone un beneficio para el bien jurídico protegido de titularidad empresarial suficientemente equilibrado con el perjuicio sufrido por el trabajador en su derecho, lo que supone negar la constitucionalidad de medidas que suponen un beneficio limitado a costa de un sacrificio excesivo. Si se supera este test, la medida empresarial de control es constitucionalmente admisible¹⁴. La cuestión puede ser compleja, pues va a depender tanto de la medida utilizada por el empresario, del derecho afectado y, especialmente, de las circunstancias concretas de cada caso; no obstante, contamos con importantes pronunciamientos jurisprudenciales que sirven de guía a la hora de analizar situaciones concretas, especialmente ante la irrupción de las nuevas tecnologías¹⁵.

¹⁴ Sobre esta importante cuestión y en general sobre la aplicación del test de proporcionalidad a las medidas empresariales de control, podemos remitirnos a Agut García, C.: Op. cit., página 26; DE Vicente Paches, F.: “Las facultades empresariales (...)”, op. cit., página 26; García Viña, J.: Op. cit., páginas 8 y 9; Goñi Sein, J.L.: “Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores: análisis desde la perspectiva del Reglamento Europeo de protección de datos de 2016”, *Revista de Derecho Social* n° 78 (2017), página 36 y ss.; Miñarro Yanini, M.: “Las facultades empresariales de vigilancia y control en las relaciones de trabajo: especial referencia a las condiciones de su ejercicio y a sus límites”, *Tribuna Social* n° 158 (2004), página 13; Rodríguez Cardo, I.A.: Op. cit., páginas 139 y 140; Sampedro Guillamon, V.: “Facultades empresariales de vigilancia y control en el centro de trabajo”, *Tribuna Social* n° 160 (2004), página 17; Toscani Giménez, D.: “La vulneración del derecho a la intimidad por delatores, detectives privados y medios tecnológicos”, *Revista de Derecho Social* n° 71 (2015), página 62.

¹⁵ Por centrarnos tan sólo en aquellas sentencias que mayor impacto han tenido, podemos citar las SSTC 98/2000 (sobre un casino, donde se analiza la grabación de conversaciones entre trabajadores y entre estos y clientes en la ruleta y en la caja), 186/2000 (un economato de empresa, donde tras un descuadre relevante se decide someter a control a los trabajadores mediante videovigilancia); las SSTC 241/2012 y 170/2013 (control de los ordenadores de la empresa, cuestión en la que debemos destacar también la STEDH de 12 de enero de 2016, caso Barbulescu); o la STC 29/2013 (Universidad que instala un sistema de videovigilancia como mecanismo de seguridad y no de control laboral, pero a través del cual se evidencia un ilícito laboral). Sobre esta jurisprudencia pueden verse los análisis de Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A.B.: Op. cit., páginas 13 y ss.; también Falguera Baró, M.A.:

Tal como acabo de señalar, la incorporación del art. 18 ET a nuestro ordenamiento, en el que se regula la capacidad empresarial para realizar registros, simplifica la cuestión enormemente, pues no habría que realizar un juicio de proporcionalidad cada vez que el empresario pretenda realizar un registro. Sin embargo, no han faltado críticas entre la doctrina laboral, llegando a afirmarse la inconstitucionalidad del citado precepto en base a diferentes argumentos¹⁶. Pese a ello, esta cuestión no ha despertado interés en la doctrina judicial, evidenciando la jurisprudencia que el citado precepto se aplica con absoluta normalidad.

Desde mi punto de vista podríamos encontrarnos en un importante problema conceptual si nos hacemos una pregunta: aceptando la constitucionalidad del art. 18 ET, ¿se llegaría a la misma conclusión aplicando el test de proporcionalidad en todos los casos de registros? Si la respuesta es negativa, resultaría que la aplicación de una norma nos conduciría a una inconstitucionalidad. Entiendo que la solución pasa por interpretar que el art. 18 ET es una especificación legal del test de proporcionalidad y que, por tanto, funciona de la misma manera. Las propias exigencias o requisitos del art. 18 ET facilitan esta conclusión, pues como vamos a ver el conjunto de requisitos que se deducen de este precepto suponen la necesidad de llevarlo a la práctica sólo cuando el empresario tiene motivos cualificados para realizar un registro (se requiere, por tanto una justificación suficiente, una afectación relevante del patrimonio empresarial, no pudiendo aceptarse una mera sospecha sin sustento alguno), no siendo admisibles registros con carácter general o periódicos a través del art. 18 ET; además, deben respetarse “al máximo” los derechos laborales de dignidad e intimidad, no debiendo acudir al registro si existen mecanismos alternativos eficaces. Consecuentemente, un registro efectuado respetando las exigencias del art. 18 es constitucionalmente admisible, pues es proporcional; mientras que la ausencia de cumplimiento a tales exigencias del art. 18 ET podría implicar una violación de derechos fundamentales. En definitiva, la constitucionalidad del art 18 ET pasa por aceptar que sus requisitos adoptan el mismo papel que el test de proporcionalidad, de manera que no todo registro es aceptable, pues no todo registro respeta las exigencias del art. 18 ET y no es proporcional.

Por último, debemos tener en cuenta que el sacrificio de los derechos de los trabajadores se basa no sólo en las facultades organizativas del empresario, que tienen su refrendo constitucional en la libertad de empresa, sino también en la

“Nuevas tecnologías y trabajo (I) y (II): perspectiva contractual”, *Trabajo y Derecho* nº19-20 y 21, páginas 31 y ss. y 34 y ss.; Goñi Sein, J.L.: “Nuevas tecnologías (...)”, op. cit., páginas 33 y ss.

¹⁶ Sobre esta cuestión, manifiestan serias dudas De Vicente Paches, F.: *El derecho del trabajador (...)*, op. cit., páginas 236 y ss.; Del Valle, J.M.: Op. cit., páginas 504 y 505; García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (I)”, op. cit., páginas 14 y 15; Goñi Sein, J.L.: *El respeto a la esfera (...)*, op. cit., páginas 172 y ss.; Molina Navarrete, C.: Op. cit., páginas 285 y ss. Por el contrario, se muestra favorable a la constitucionalidad del precepto (siempre que se respeten los límites establecidos por el legislador) Fernandez Villazón, L.A.: Op. cit., páginas 151 y ss.; también Molero Manglano, C.: Op. cit., páginas 549 y ss.

propia finalidad del art. 18 ET, la de garantizar el patrimonio del empresario, siendo una consecuencia de la integridad del derecho a la propiedad privada que también consagra la Constitución¹⁷. Estamos inequívocamente ante una norma de protección del empresario, de su patrimonio.

El precepto se basa, por tanto, en la desconfianza, legalmente consagrada, hacia los trabajadores; es decir, en la sospecha que el legislador hace recaer sobre los trabajadores de que pueden dañar el patrimonio del empresario¹⁸.

Desde mi punto de vista, el hecho de que el objetivo del precepto sea la protección del patrimonio empresarial, facilitando los registros como consecuencia de una sospecha sobre los trabajadores, hace que el art. 18 ET no resulte de aplicación en aquellos casos que los registros no tienen un carácter específico, dirigidos sobre un concreto trabajador o ante una circunstancia concreta en la que se sospecha de un hurto, sino que se trata de un registro permanente, sistemático y generalizado, como mera y simple medida de prevención, sin que haya una sospecha o causa específica. Entiendo que en estos casos resulta de aplicación el art. 20.3 ET siendo también de aplicación lo dispuesto por el art. 64.5 f) ET sobre derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores¹⁹. Se trataría de registros estandarizados que se aplicarían sobre la plantilla o parte de ella (la que desarrolle determinadas actividades) y que tendrían un carácter mecánico o sistemático, prácticamente como parte del proceso productivo. No obstante, este tipo de controles sistematizados y de carácter masivo puede dar lugar a verdaderos registros personales del trabajador, cuando los medios utilizados puedan dar la alarma respecto de una determinada personal, actuando, a partir de ahí lo dispuesto por el art. 18 ET.

3. ÁMBITO MATERIAL DE LA POTESTAD EMPRESARIAL DE REALIZAR REGISTROS

A tenor de lo dispuesto por el art. 18 ET, tres son los ámbitos sobre los que puede proyectarse la facultad de realizar registros: la persona del trabajador, sus taquillas y sus efectos particulares.

¹⁷ De Vicente Paches, F.: “Las facultades (...)”, op. cit., página 22; Del Valle, J.M.: Op. cit., página 503; Durán López, F.: Op. cit., página 538; García Viña, J.: Op. cit., página 12; Goñi Sein, J.L.: *El respeto* (...), op. cit., página 166; Martín Aguado, A.: “Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador”, *Relaciones Laboral* Tomo II 1989, página 1308; Molero Manglano, C.: Op. cit., página 547.

¹⁸ En este sentido se pronunció tempranamente Durán López, F.: Op. cit., página 537.

¹⁹ Durán López, F.: Op. cit., página 544.

3.1. Registro personal

En cuanto a lo primero, el registro personal del trabajador, el legislador se está refiriendo a la realización de un examen detallado de la propia persona del trabajador, de su envoltura corporal; por lo tanto, incluye la realización de cacheos sobre los trabajadores²⁰; es decir, registrar a alguien palpándolo para constatar si lleva bienes de la empresa. Entendemos que, además, el registro personal incluye el registro de la ropa que porta el trabajador en el momento de realizarse el registro. No obstante, junto a los cacheos tradicionales, es evidente que las nuevas tecnologías aportan otras formas de realizar registros sin necesidad de proceder a palpar físicamente a los trabajadores (detectores de metales, escáneres corporales, etc); por lo que, en la medida de lo posible, si el coste es asumible para el empresario, y tales nuevas tecnologías evitan la realización de cacheos sin pérdida de eficacia en la medida de control, es evidente que estos nuevos mecanismos son preferibles al registro corporal, pues con ello se cumpliría con la exigencia del propio art. 18 ET de respetar al máximo el derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores.

Cualquier registro supone una intromisión en el derecho a la intimidad de la persona, por lo que deberá estar debidamente justificado por la existencia de sospechas objetivamente suficientes. Ello es especialmente exigible cuando se trata del registro personal, pues es el supuesto que más puede afectar a los derechos de intimidad y dignidad del trabajador, dado que no existe nada más vinculado a tales derechos que nuestro propio cuerpo.

El respeto a la integridad de la persona y de su dignidad exigen que el registro personal del trabajador deba realizarse vestido y, desde luego, en ningún caso el empresario puede tener derecho a través del art. 18 ET a imponer que el trabajador se desnude para ser registrado, pues ello es directamente contrario al derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, incluso cuando el registro fuese aceptado por parte del trabajador²¹. De otro lado, también parece adecuado estimar que el cacheo debe realizarse por persona del mismo sexo que el trabajador registrado, pues aun cuando nada diga expresamente el art. 18 ET, es una consecuencia lógica de respetar el derecho a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

En todo caso, el registro del trabajador ha de realizarse contando con su consentimiento; es decir, el empresario no puede imponer por la fuerza física un cacheo o registro al trabajador. Otra cuestión será, como veremos más adelante, los efectos que sobre el trabajador pueda tener la negativa a someterse a un registro que cumple con los requisitos del art. 18 ET.

²⁰ Goñi Sein, J.L.: *El respeto (...)*, op. cit., página 166; De Vicente Paches, F.: *El derecho (...)*, op. cit., página 241.

²¹ Al respecto podemos acudir a la doctrina afirmada por la STC 57/1994 sobre registro a recluso en centro penitenciario al que se obligó a desnudarse para comprobar si tras una visita llevaba droga oculta.

3.2. Registro de taquillas

En segundo lugar, el art. 18 ET se refiere a la posibilidad de registrar las taquillas de los trabajadores. La primera cuestión que debemos plantearnos es qué debe entenderse por taquilla. Es claro que el art. 18 ET se refiere al pequeño armario que sirve para guardar la ropa y efectos personales en las empresas. Tales taquillas son propiedad de la empresa y ésta las pone a disposición de los trabajadores, teniendo estos las llaves que permiten el cierre de las mismas. El hecho de que el legislador regule el registro de taquillas no impide que en base al art. 20.3 ET, y sin los límites del art. 18 ET, se pueda proceder al registro de otros ámbitos de la empresa, utilizados por los trabajadores pero que no afectan a la intimidad o dignidad de los mismos. Por lo tanto, al referirse el art. 18 ET a las taquillas, lo que hace es establecer un ámbito de especial protección del trabajador frente al registro, pues en otras instalaciones de la empresa, la facultad del empresario es mucho más amplia, dado que la norma de aplicación es el art. 20.3 ET que es menos exigente.

Hay que advertir que el registro de taquillas es una actuación diferente del vaciado de las taquillas una vez que el trabajador ha dejado de pertenecer a la empresa, vaciado que normalmente se justifica por la necesidad de adjudicar la taquilla a un tercero²². No obstante debe tenerse en cuenta que en estos casos también es posible la violación del derecho a la intimidad si no se facilita al anterior titular de la taquilla la retirada de sus enseres²³.

Cabe plantearse si es factible una interpretación amplia de lo que deba entenderse por taquilla, o si el art. 18 ET sólo se refiere a las taquillas en sentido estricto²⁴. Desde este punto de vista se plantea un interesante problema interpretativo sobre el ámbito material de los registros, pues hay otros elementos propiedad de la empresa que pueden generar ámbitos de reserva en favor del trabajador. Si seguimos una interpretación estricta, sólo las taquillas están sujetas a los límites del art. 18 ET, pues sólo ellas son mencionadas por el precepto. Por el contrario, mesas, cajones, despachos, estanterías, no estarían afectados por las garantías del art. 18 ET, entrando en el ámbito de aplicación del art. 20.3 ET. Desde mi punto de vista no debe ser esta la interpretación correcta y debe irse a una interpretación amplia o flexible de esta cuestión, de manera que esos otros ámbitos también deben estar protegidos²⁵.

Ciertamente la norma sólo se refiere a las taquillas, pero es evidente que existen otros ámbitos donde también se proyecta la intimidad del trabajador: basta remitirme a la experiencia personal del lector, que a buen seguro mantiene en el

²² Vid. STSJ de Andalucía de 12 de noviembre de 2002, AS\2003\654.

²³ Vid. STSJ de Madrid de 3 de marzo de 2008, AS\2008\1124.

²⁴ Vid. Durán López, F.: Op. cit., página 542.

²⁵ En este sentido vid. Fernandez Villazon, L.A.: Op. cit., página 155.

cajón del despacho fotografías u objetos personales²⁶. En todos estos supuestos estamos ante bienes de la empresa que utiliza el trabajador que generan un espacio de reserva sobre los que proyectar el derecho a la intimidad del trabajador; así no es extraño dotar a los cajones de cerradura y entregar la llave al trabajador, actuación que favorece un ámbito de reserva o intimidad. Por lo tanto, no vemos inconveniente alguno en aplicar el art. 18 ET de manera amplia o flexible y que tenga un alcance mayor del limitado ámbito de las taquillas de la empresa, afectando a otros espacios que puedan generar un ámbito de reserva del conocimiento para terceros.

No obstante lo anterior, si bien la taquilla es un espacio, por definición, de reserva para el trabajador, cerrado por tanto a los demás, de manera que no es factible en modo alguno concebirlo de manera abierta o accesible para los demás sin tasa; es posible que el resto de espacios que podemos plantearnos ahora (despachos, mesas de trabajo, cajones, etc.), pueden ser “desacralizados” como espacio de reserva protegidos por el derecho a la intimidad: bastaría que el empresario procediese a prohibir para ello que sean utilizados para guardar elementos personales y desbloquear las facilidades por las que pueden convertirse en espacios íntimos (prohibir el uso de las cerraduras o que tales espacios cuenten con instrumentos que permitan su cierre y que los mismos estén en manos del trabajador, las llaves, en definitiva). Con ello se impediría que puedan convertirse en espacios privados, de manera que no actuaría el art. 18 ET.

En todo caso, cabe advertir que la jurisprudencia no ha sido precisamente extensiva en este punto, centrandó la aplicación del art. 18 ET exclusivamente al ámbito de las taquillas, registros personales o de los propios enseres del trabajador, rechazando la aplicación de este precepto a ámbitos como el armario de herramientas que utiliza el trabajador²⁷, o el despacho del trabajador²⁸.

Pero cuando nos referimos a bienes propiedad de la empresa en los que es posible la proyección del derecho a la intimidad del trabajador, el principal problema nos lo vamos a encontrar con el ordenador o con el teléfono móvil, propiedad de la empresa, que es utilizado por el trabajador como instrumento de trabajo. Es evidente que, aun siendo un instrumento de trabajo, no como las taquillas, el ordenador o el móvil pueden guardar información que sólo pertenece al trabajador. Además, suelen estar conectados a internet, por lo que también son un mecanismo de trabajo, sino también instrumentos de comunicación e información²⁹. No vamos a analizar en este

²⁶ Agut García, C.: Op. cit., página 29. También se muestra favorable a este planteamiento Toscani Giménez, D.: Op. cit., página 73, si bien por la vía de estimar que cajones, despachos, etc. deben entenderse como objetos personales del trabajador (planteamiento que no parece aceptable, pues se trata de instrumentos de propiedad empresarial, cuestión diferente es que puedan albergar, tal como ocurre con las taquillas, efectos personales del trabajador).

²⁷ STSJ de Cataluña de 28 de junio de 2007, AS\2007\2877.

²⁸ STSJ de Castilla y León de 30 de julio de 2002, AS\2003\250.

²⁹ En este sentido Falguera Baró, M.: “Nuevas tecnologías y trabajo (I): perspectiva contractual”, *Trabajo y Derecho* n° 19-20 (2016), página 32.

trabajo cómo la jurisprudencia ha admitido un cierto uso privado por el trabajador del ordenador facilitado por la empresa, pues va a ser objeto de otro de los ensayos de este número de la revista, nos limitados, simplemente, a señalar la posibilidad y, consecuentemente, el hecho absolutamente real y constatable de que el ordenador puede contener información privada. Ciertamente al igual que hemos visto antes, la empresa puede limitar o prohibir el uso del ordenador con fines personales, así como establecer un protocolo de actuación en cuanto al control del uso de los ordenadores, con lo que se simplifica la cuestión, remitiéndola al art. 20.3 ET. Ahora bien, si ello no se hace, la conclusión debe ser distinta, pues el uso privado del ordenador por el trabajador, consentido por el propio empresario, crea un ámbito de reserva para el trabajador. Por lo tanto, el art. 18 ET y sus salvaguardias serían aplicables.

Si bien existen apoyos doctrinales al planteamiento que acabamos de sostener³⁰, debemos reconocer que la jurisprudencia laboral ha sido contraria al mismo (si bien ha existido alguna manifestación favorable a la aplicación del art.18 ET y sus garantías al control de los ordenadores³¹), pues estima que el ordenador es un instrumento de producción puesto a disposición del trabajador por la empresa, para que aquél desarrolle su trabajo, por lo que está fuera del ámbito de aplicación del art. 18 ET (y sus garantías) y dentro de las facultades ordinarias de control del art. 20 ET. Se señala además que los requisitos o garantías del art. 18 ET no son aplicables al control de los medios informáticos, pues siendo éstos instrumento de trabajo, no hay que justificar su control: la legitimidad del control está garantizada por el hecho de ser instrumento de producción; de igual manera, las exigencias de tiempo y lugar (durante el trabajo y en el centro de trabajo), que se justifican como límites de una facultad excepcional, no se aplican al control de ordenadores de la empresa, pues se trata de controlar un instrumento de trabajo cuya titularidad es del propio empresario y por idéntica razón no es necesario la presencia de un representante o de un trabajador, pues tal exigencia se relaciona con la garantía de objetividad y eficacia de la prueba. En cuanto al respeto a la intimidad y dignidad, el propio art. 20.3 ET la garantiza para todas las formas de control empresarial³². Por lo tanto, aunque se creen espacios de intimidad, no es un ámbito específica-

³⁰ Fernández Villazón, L.A.: Op. cit., página 154; García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (I)”, op. cit., página 16; Toscani Giménez, D.: Op. cit., página 74.

³¹ Vid. en este sentido las SSTSJ de Castilla-La Mancha de 17 de mayo de 2006, AS\2006\1932; Cantabria de 20 de febrero de 2004, AS\2004\443; Cantabria de 23 de febrero de 2004, AS\2004\444; Cantabria de 26 de agosto de 2004, AS\2004\2513; Andalucía de 25 de febrero de 2000, AS\2000\562. En ellas el planteamiento es que la necesidad de respetar los derechos de intimidad y dignidad del trabajador impelen a la aplicación de las garantías del art. 18 ET.

³² Vid. al respecto la STS de 26 de septiembre de 2007, RJ\2007\7514 y las posteriores que la reiteran: SSTSJ de Cataluña de 16 de diciembre de 2016, AS\2016\1921; Cataluña de 7 de noviembre de 2014, AS\2015\164; Valencia de 5 de octubre de 2011, AS\2011\251; Madrid de 28 de septiembre de 2010, AS\2010\2321; Cantabria de 24 de junio de 2009, JUR\2009\308814; Madrid de 16 de enero de 2008, AS\2008\944; Murcia de 3 de julio de 2008, AS\2009\1031; Madrid de 5 de noviembre de 2008, AS\2009\133. Con anterioridad a la Sentencia del TS pueden verse también las SSTSJ de Cantabria de 18 de enero de 2007, AS\2007\1030; Madrid de 13 de noviembre de 2002, AS\2003\471.

mente diseñado para la intimidad del trabajador, por lo que no resulta de aplicación el art. 18 ET. Ahora bien, aunque sean instrumentos de trabajo que no se facilitan al trabajador para que tengan un ámbito de reserva, lo cierto es que hay derechos fundamentales en juego, por lo que aún cuando no sea de aplicación el art. 18 ET, si hemos de entender que la exigencia de respeto “al máximo” de esos derechos resulta de aplicación, de manera que lo señalado al respecto por el art. 20.3 ET no debe sino interpretarse en el mismo sentido que el art. 18 ET, no siendo admisible entender que en dicho art. 20.3 ET existe un estándar de respeto a la intimidad y dignidad inferior al del art. 18 ET.

3.3. Registros de los efectos particulares del trabajador

Por último, también pueden ser objeto de registro los efectos particulares del trabajador que a tenor de lo previsto por el art. 18 ET. De entrada hemos de aclarar lo que deba entenderse por tales efectos particulares: pertenencias que sean propiedad o estén en posesión del trabajador, que hayan sido introducidos por el mismo dentro de los lugares de trabajo: carteras, bolsas, bolsos, vehículos del trabajador, etc.³³. Se trata de un conjunto bastante amplio de posibles elementos que se configuran como continentes que puedan ocultar patrimonio de la empresa³⁴. A tenor de lo señalado debemos tener en cuenta algunas puntualizaciones: en primer lugar, basta con que estén en posesión del trabajador³⁵, de manera que no puede evitarse el registro con la excusa de que no es un bien de su estricta propiedad, sino de un tercero. En segundo lugar, que se incluyen en el ámbito del registro aquellos bienes que, si bien no hayan sido introducidos por el trabajador en la empresa, hayan sido adquiridos en la misma por el propio trabajador (bien por compra a la empresa o a un tercero)³⁶. Es posible encontrar alguna resolución que considera no aplicable el art. 18 ET al registro que se realiza sobre bolsas con artículos de la empresa, cuando se intenta pasar por la caja sin abonar tales productos (se trata de un supermercado), pues estima que en este caso se trata de la facultad de supervisión sobre la clientela y no una facultad directiva³⁷. De otro

³³ Durán López, F.: Op. cit. página 543. Pueden verse las SSTSJ de Cantabria de 20 de diciembre de 2018, JUR\2019\13518 sobre registro de bolsa de trabajadora; Baleares de 22 de noviembre, AS\2018\40 sobre registro de un bolso; también sobre registro de bolso la STSJ de Valencia de 12 de febrero de 2002, JUR\2002\268703; la STSJ de Cataluña de 4 de diciembre de 2017, AS\2018\496 sobre registro de bolso y de chaqueta; o la STSJ de Castilla-La Mancha de 29 de enero de 2001, AS\2001\400 también sobre registro de chaqueta, o la STSJ de Asturias de 4 de junio de 2010, AS\2010\1170 sobre registro de bolsa de una trabajadora.

³⁴ García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (I)”, op. cit., página 19.

³⁵ Goñi Sein, J.L.: Op. cit., página 169.

³⁶ De Vicente Paches, F.: *El derecho del trabajador (...)*, op. cit., página 244.

³⁷ Así la STSJ de Madrid de 23 de abril de 2010, JUR\2010\232754.

lado, como es evidente, el empresario podrá realizar el registro siempre y cuando tales efectos personales estén en el lugar de trabajo, pues si bien el precepto no se refiere de manera expresa a efectos personales que se encuentren en el centro de trabajo, el ámbito material del registro debe ponerse en conexión con los requisitos generales de este mismo precepto, que como veremos a continuación se refiere sólo a registros “dentro del centro de trabajo”.

Tal como hemos señalado por efectos particulares del trabajador incluimos también los vehículos de los trabajadores, que para que sean objeto de registro deben estar aparcados en locales de la empresa (no parece aceptable el registro de vehículos en aparcamientos que no son propiedad de la empresa, sino que esta tiene alquilados fuera de la empresa y pone a disposición de sus trabajadores, pues no estaríamos cumpliendo la exigencia de que el registro se realice “dentro del centro de trabajo”). Existen opiniones doctrinales que indican que no está justificado el registro de vehículos cuando se haya producido un previo registro de la persona del trabajador, sus pertenencias y taquillas, siempre que el vehículo esté suficientemente aislado, sin que el trabajador haya accedido al mismo durante el tiempo de trabajo³⁸. Desde luego entendemos que lo único que puede justificar el registro del vehículo es que durante el tiempo de trabajo se haya podido ocultar algo dentro del vehículo, por lo que si ello no ha sido posible, no es admisible el registro, dado que la sospecha es del todo inconsistente.

Por otra parte, no parece que el art. 18 ET pueda facilitar al empresario el registro de cartas o paquetes postales de carácter privado que el trabajador haya recibido en la empresa (pensemos en las frecuentes compras que se realizan por internet a través de empresas de compra electrónica), mientras permanezcan cerrados, pues nada habrá podido introducirse en ellos que pueda pertenecer a la empresa. Así hay opiniones favorables a entender que gozan de la protección constitucional del derecho al secreto de las comunicaciones³⁹, si bien también encontramos opiniones en contra, basadas en que tales cartas o paquetes son bienes en posesión del trabajador con independencia de que las haya introducido un tercero (el cartero o repartidor)⁴⁰.

4. REQUISITOS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS REGISTROS

En cuanto a los requisitos para la realización de un registro, el art. 18 ET señala los siguientes: en primer lugar, el registro ha de ser necesario para la protección del

³⁸ Durán López, F.: Op. cit., página 544.

³⁹ Fernández Villazón, L.A.: Op. cit., página 156; García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (I)”, op. cit., página 16.

⁴⁰ En contra, Toscani Giménez, D.: Op. cit., página 73; también De Vicente Paches, F.: *El derecho del trabajador (...)*, op. cit., página 245.

patrimonio del empresario y de los demás trabajadores de la empresa; es decir, va a requerirse una justificación. En segundo lugar, el registro ha de producirse dentro del centro de trabajo. De otro lado, el registro debe realizarse durante las horas de trabajo. Esencial resulta la necesidad de que en la realización del registro se respete “al máximo” la dignidad e intimidad del trabajador. Por último, se contará con la presencia de un representante legal de los trabajadores o, en ausencia de éste del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, si bien se condiciona a que ellos fuera posible.

4.1. Justificación

Desde mi punto de vista la principal de las exigencias es, justamente, la primera: la necesidad de una específica justificación para la realización del registro: que el registro sea verdaderamente necesario para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores. La aplicación de esta exigencia sería expresión del juicio de proporcionalidad en el art. 18 ET, que implica que sólo aquellos registros en los que la medida sea proporcional a la finalidad de proteger el patrimonio del empresario frente a posibles sustracciones que ha podido realizar el trabajador y no existan otro medios para comprobar tales hechos⁴¹.

Esta exigencia supone que un registro sin justificación alguna es un registro abusivo. Ello encaja con la perspectiva restrictiva de este precepto: recordemos que se admiten los registros, pero “solo” cuando se ponga en peligro el patrimonio, evidenciando así su excepcionalidad⁴². Entiendo que esta exigencia de protección del patrimonio empresarial implica que la puesta en peligro del patrimonio sea efectiva. Debe existir, por tanto, un peligro para el patrimonio empresarial o de otros trabajadores supone, ante todo, que debe haber un peligro real y efectivo, que justifica el registro, por lo que no es admisible la realización de registros meramente rutinarios⁴³, debe existir un motivo o justificación razonable para el registro⁴⁴. Como es evidente en muchas ocasiones la existencia de una actuación ilícita del trabajador sólo podrá probarse tras el registro, lo que ocasiona que si el registro es negativo y no se encuentra nada que ponga en peligro la integridad económica

⁴¹ STSJ de Asturias de 4 de junio de 2010, AS\2010\1170, o la STSJ de Asturias de 18 de abril de 2008, AS\2008\1713 que considera como situación en la que se violan los límites del art. 18 ET cuando en una empresa de supermercados se decide, con carácter general, la realización de registros de enseres personales (bolsos) dos veces al día.

⁴² Molero Manglano, C.: Op. cit., página 546.

⁴³ STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2000, AS\2000\1934.

⁴⁴ En este sentido la STSJ de Cataluña de 24 de octubre de 2005, AS\2006\217 en la que se analiza un registro por la existencia de un descuadre, o la STSJ de Aragón de 4 de octubre de 2001, AS\2001\3924 donde la empresa de supermercados había llegado a interponer una denuncia ante la policía por la sustracción de productos de la empresa.

de la empresa, el registro pueda suponer una violación de derechos fundamentales de los trabajadores⁴⁵. Es por ello que la empresa debe ser especialmente cuidadosa con esta exigencia.

De otro lado, la exigencia de justificación implica que la actuación empresarial debe basarse en una sospecha; es decir, deben existir conjeturas o indicios fundados que apuntan a un trabajador o a un concreto grupo de trabajadores⁴⁶. Por lo tanto es obligación de la empresa la prueba de la necesidad del registro por existir sospechas de hurto o peligro para la integridad económica de la empresa y de no existir una medida menos gravosa para los derechos del trabajador⁴⁷.

No obstante hay resoluciones judiciales que admiten la aplicación del art. 18 ET a sistemas de registros indiscriminados y aleatorios a la salida del trabajo cuando se trata de empresas de grandes dimensiones⁴⁸. Podría también aceptarse este planteamiento cuando se trate de empresas en las que se produce o procesa elementos de alto valor económico fácilmente sustraibles.

Hemos de realizar una interpretación amplia o flexible de lo que debe entenderse por patrimonio, que incluye tanto el material como el inmaterial (documentación de la empresa, secretos industriales, clientela, programas informáticos, etc.). En este sentido, podría acudirse al art. 18 ET cuando la cuestión no trate realmente del peligro para el patrimonio empresarial, como para la vulnerabilidad de la empresa respecto de la competencia de terceros; o incluso la afección de la salud o puesta en peligro de la población (hurto de sustancias biológicas o de otro tipo –explosivos, sustancias que emitan radiación– que puedan suponer un peligro). Aun cuando no tenga una referencia expresa en la normativa legal, lo cierto es que estas situaciones tienen tanta o más relevancia que la puesta en peligro del patrimonio empresarial; de otro lado, es evidente que también la desaparición de tales sustancias, que también son patrimonio de la empresa, no lo olvidemos, puede generar una responsabilidad patrimonial para la empresa si permite su hurto o libre circulación, lo cual pone en peligro el patrimonio empresarial.

De otro lado, debemos estimar por patrimonio no sólo aquello que sea de estricta propiedad de la empresa, sino todo aquello que está en su posesión (por ejemplo, productos ya vendidos pero no retirados, maquinaria o bienes de producción en leasing o en alquiler, etc.)⁴⁹.

⁴⁵ Vid. la STSJ de Valencia de 12 de febrero de 2002, JUR\2002\268703.

⁴⁶ Molina Navarrete, C.: Op. cit., página 288.

⁴⁷ STSJ de Baleares de 22 de noviembre, AS\2018\40.

⁴⁸ STSJ de Castilla y León de 22 de noviembre de 2004, AS\2004\3111.

⁴⁹ Vid. en este sentido a Durán López, F.: Op. cit., página 54, Fernández Villazón, L.A.: Op. cit., página 154; Molina Navarrete, C.: Op. cit., página 287.

4.2. Respeto a la dignidad e intimidad del trabajador

En segundo lugar, y también ocupando una especial relevancia, está la exigencia de respeto a los derechos de dignidad e intimidad del trabajador. La importancia de este límite se observa en la propia literalidad del precepto, pues el legislador señala que han de respetarse “al máximo”, evidenciando la relevancia con la que el legislador ha pretendido dotar esta exigencia, que tiene un carácter prioritario a la hora de realizar los registros⁵⁰.

Ahora bien, si como ya hemos advertido la facultad empresarial de realizar registros supone una colisión con los derechos a la intimidad y dignidad del trabajador, ¿cómo puede compatibilizarse la exigencia de respeto a tales derechos?, ¿acaso no estamos ante una contradicción? En efecto, así parecería. Sin embargo, puede explicarse esta aparente contradicción. De entrada, conectando la exigencia de justificación con la de respeto a estos derechos: del juego común de ambos elementos se deduce que el registro debe utilizarse como “ultima ratio”⁵¹; ello supone que el registro debe ser excepcional, de manera que se utilice, no sólo cuando exista esa sospecha a la que antes hemos hecho referencia, sino, además, cuando no exista otra alternativa factible que permita proteger satisfactoriamente el patrimonio empresarial⁵² (recordemos lo anteriormente señalado sobre el principio de proporcionalidad a la hora de resolver el choque de derechos o bienes jurídicos constitucionalmente consagrados).

La exigencia de respeto al máximo de esta exigencia tiene también una proyección sobre cómo ha de realizarse el registro: una vez que el empresario procede al registro, que supone una intromisión en la intimidad del trabajador, debe respetar el derecho a la intimidad del trabajador; es decir, debe realizarse de manera reservada, sin que este se realice en lugares público o ante la vista de otros trabajadores o clientes⁵³. También debe respetarse la dignidad de la persona, debiendo rechazarse registros desnudando al trabajador, revisar cavidades corporales, o realizar el registro por persona de sexo diferente al registrado, o bien deberá realizarse por una persona de confianza del trabajador registrado si ello es posible. Evidentemente tampoco es admisible un registro violento del trabajador, ya sea con violencia verbal o física⁵⁴. De otro lado, el respeto a la dignidad de la persona implica, nece-

⁵⁰ Durán López, F.: Op. cit., página 548.

⁵¹ García Viña, J.: Op. cit., página 16; Goñi Sein, J.L.: *El respeto (...)*, op. cit., página 170.

⁵² García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (I)”, op. cit., página 15; Goñi Sein, J.L.: *El respeto (...)*, op. cit., página 189.

⁵³ Vid. la STSJ de Baleares de 22 de noviembre, AS\2018\40, sobre registro de enseres personales realizado en el pasillo del hospital que constituía el centro de trabajo y a la vista, no sólo de otros trabajadores, sino también de pacientes y visitas, lo que vulnera la exigencia del máximo respeto a la dignidad e intimidad del trabajador. En idéntico sentido la STSJ de Baleares de 8 de noviembre de 2017, JUR\2017\311580.

⁵⁴ Vid. Goñi Sein, J.L.: *El respeto (...)*, op. cit., páginas 193 y ss.

sariamente, que ha de evitarse cualquier sesgo discriminatorio respecto de la realización del registro, de modo que no puede focalizarse el registro sobre personas por el hecho de pertenecer a una determinada raza, por su afiliación sindical, etc.

4.3. Registro en el lugar de trabajo y en horas de trabajo

El art. 18 ET señala que la facultad empresarial para la realización de registros tiene como límite el centro de trabajo; así como un límite temporal, durante las horas de trabajo. Tales límites son lógicos, pues permitir registros más allá del centro y las horas de trabajo se confundiría con la potestad pública de realización de registros, de manera que excedería totalmente del ámbito propio de una facultad de “policía privada”.

De entrada, el registro debe realizarse en el centro de trabajo. Tal como hemos indicado, un registro fuera del centro de trabajo queda totalmente excluido para el empresario, e implica necesariamente la colaboración de las fuerzas de orden público, a las que deberá, en su caso, acudir el empresario ante la sospecha de un delito por parte de los trabajadores. Debemos entender por centro de trabajo no sólo el edificio donde se desarrolla la prestación de trabajo, sino también los espacios adyacentes siempre que forman parte del mismo (por ejemplo, los aparcamientos de la empresa)⁵⁵. En todo caso, parece lógico que en este punto se aplique una interpretación flexible de qué haya de entenderse por “centro de trabajo”, huyendo de lo previsto por el art. 1.5 ET; interpretación coincidente con la procedente de prevención de riesgos laborales que es más próxima a la consideración de “lugar de trabajo”⁵⁶. Lo que no parece aceptable es ir más allá y entender, por ejemplo, que el registro puede realizarse fuera del centro de trabajo, pero dentro de los límites del polígono industrial o el parque empresarial donde esté ubicada la empresa, pues esta interpretación es directamente contraria a lo previsto en el art. 18 ET.

De otro lado, en cuanto al momento de la realización de los registros, parece que lo normal es que los mismos se realicen al finalizar la jornada de trabajo, si bien es perfectamente admisible que ante una sospecha flagrante o cuando el trabajador es sorprendido en plena ejecución del hurto, el registro se realice durante la jornada⁵⁷. En todo caso, si el registro iniciado durante la jornada se prolonga más allá de su finalización, ese período de tiempo posterior a la jornada ha de considerarse tiempo de trabajo y, por tanto, retribuido⁵⁸. Por otra parte, el hecho

⁵⁵ Fernández Villazón, L.A.: Op. cit., página 159.

⁵⁶ De Vicente Paches, F.: La protección (...), op. cit., página 260.

⁵⁷ Goñi Sein, J.L.: *El respeto* (...), op. cit., página 204.

⁵⁸ Durán López, F.: Op. cit., página 545; García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (y II)”, op. cit., página 13°.

de que se prolongue más allá del horario en que se desarrolla el trabajo no afecta a la licitud del registro⁵⁹.

Si la justificación de los registros es la protección del patrimonio empresarial, no parece que deban hacerse al inicio de la jornada, pues es difícil admitir que la sustracción pueda realizarse antes de entrar a trabajar. Ahora bien, si se realiza una interpretación flexible de qué es la protección del patrimonio empresarial, podría estimarse justificado el registro para evitar la introducción de material peligroso en la empresa o que pudiera causar daños a la misma o a terceras personas⁶⁰.

4.4. Presencia de representante legal de los trabajadores o de otro trabajador

Establece el art. 18 ET que el registro debe contar 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”. A tenor de esta literalidad debemos realizar las siguientes puntualizaciones:

- La función de este requisito es doble, de un lado asesorar al trabajador, pero especialmente el representante actúa como testigo de la realización del registro, función que consideramos predominante⁶¹. La prueba de que su finalidad es fundamentalmente esta última, es que en ausencia del representante, éste se puede sustituir por otro trabajador. Por lo tanto, al margen de la función de asesoramiento que puede tener el representante de personal, la principal función de la presencia de un representante o trabajador es dotar al registro de una garantía de objetividad y de eficacia de la prueba en el posterior proceso, tal como señala la propia jurisprudencia⁶². Es por ello que se ha admitido la validez del registro cuando en vez de un representante o un trabajador estaba presente en el registro la policía, pues esta función estaba perfectamente cubierta⁶³.
- El precepto se refiere a un representante “legal”, por lo tanto unitario o miembro de comité de empresa o delegado de personal⁶⁴. No se requiere la presencia de todo el órgano de representación, bastando uno de sus integran-

⁵⁹ Así la STSJ de Asturias de 4 de junio de 2010, AS\2010\1170.

⁶⁰ Durán López, F.: Op. cit., página 547.

⁶¹ García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (y II)”, op. cit., página 15.

⁶² Vid. STSJ de 26 de septiembre de 2007, RJ\2017\7514; también la STSJ de Cataluña de 4 de diciembre de 2017, AS\2018\496.

⁶³ SSTSJ de Cataluña de 4 de diciembre de 2017, AS\2018\496; Andalucía de 13 de mayo de 2003, JUR\2003\177284.

⁶⁴ No obstante, Molero Manglano, C. admite que sea un representante sindical en caso de trabajador afiliado al mismo sindicato. Op. cit., página 549.

tes. La negativa del representante a participar en el registro no lo invalida (el empresario, en todo caso, deberá acudir a otro representante, o si no es posible a la presencia de un tercer trabajador), no pudiendo tener consecuencias disciplinarias para el representante, pues el cumplimiento correcto de las funciones propias de la representación escapa a las facultades sancionadoras del empresario, si bien puede tener consecuencias a los efectos de una reelección o incluso una revocación.

- Cabe la posibilidad de sustituir al representante por otro trabajador de la empresa. No se trata de una posibilidad alternativa: el requisito legal es contar con un representante de los trabajadores; ahora bien, si no hay representante de los trabajadores o no es posible contar con el mismo por ausencia del centro de trabajo o cualquier otro motivo justificado, deberá estar presente otro trabajador. Por lo tanto, sólo ha de acudirse a un trabajador ante la imposibilidad de contar con un representante de los trabajadores. De esta manera se ha admitido la licitud del registro cuando el mismo se realiza a la totalidad de la plantilla de un supermercado, estando presentes todos los trabajadores⁶⁵, o la sustitución del delegado de personal debido a su baja médica por un tercer trabajador⁶⁶.
- Existen opiniones a favor de entender que la presencia del representante o de un tercer trabajador está condicionada a la voluntad del trabajador objeto de registro, que puede preferir, como manifestación de su derecho a la intimidad, que no haya presencia de terceros⁶⁷. Así, la jurisprudencia admite la licitud de registros sin presencia del representante o de un tercer trabajador, cuando es un registro admitido voluntariamente por el propio trabajador⁶⁸. No obstante, esta opinión debe aceptarse de manera restrictiva, debiendo rechazarse situaciones en las que el trabajador renuncia de manera irreflexiva, sometido a tensión o nerviosismo. Por otra parte, el registro en presencia de testigo se configura como una prueba preconstituida que es de especial interés para el empresario, por lo que también ha de tenerse en cuenta su interés a la presencia de un testigo que refuerce su posición ante una posible sanción al trabajador. Por todo ello, entiendo que la renuncia del trabajador ha de estimarse en términos muy restrictivos y ha de contar también con la voluntad del empresario⁶⁹. Si es totalmente admisible que el trabajador objeto de registro pueda designar al representante o trabajador que

⁶⁵ STSJ de Asturias de 4 de junio de 2010, AS\2010\1170.

⁶⁶ STSJ de Madrid de 11 de octubre de 2013, AS\2013\3064.

⁶⁷ En este sentido Durán López, F.: Op. cit., página 550.

⁶⁸ SSTSJ de Cataluña de 14 de enero de 2009, AS\2009\849; Cantabria de 24 de abril de 2008, AS\2008\1722.

⁶⁹ Vid. Fernández Villazón, L.A.: Op. cit., página 162.

actúe como testigo en el registro⁷⁰, siempre que el designado esté presente en el centro de trabajo.

- La presencia de un representante o de un tercer trabajador se condiciona a “que ello sea posible”. Por lo tanto, habrá que estar a las circunstancias del registro a los efectos de si se ha podido contar o no con el tercero. Por ejemplo, si el registro es algo previsto o que se ha decidido con anterioridad al momento de realizarlo, también es obvio que la empresa ha de haber previsto cómo satisfacer este requisito. Ha de evitarse cualquier actuación fraudulenta por parte de la empresa que, por ejemplo, planea un registro a la salida del trabajador, una vez que no haya trabajador alguno más allá del registrado. Por lo tanto, el empresario ha de poner todos los medios a su alcance para el cumplimiento de esta exigencia⁷¹.
- Aun cuando el art. 18 ET no lo señala de manera expresa, entendemos que es absolutamente indispensable la presencia del propio trabajador registrado. Tal como acabo de señalar no se establece de manera expresa, pero puede deducirse de la propia regulación, pues si es un registro personal o de efectos particulares del trabajador, su presencia es evidente. En cuanto a las taquillas, dado que estas no pueden ser forzadas salvo negativa del trabajador a facilitar la llave, también se evidencia su presencia. A esta conclusión se llega, si quiera por analogía con lo previsto por el art. 569 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal⁷². De otro lado, también puede deducirse la necesidad de su presencia al regular el art. 18 ET que los registros deben realizarse en horas de trabajo y en el centro de trabajo, exigencias que evidencian que la pretensión del precepto es la de contar con la presencia del trabajador⁷³.

5. EFECTOS DE LA REALIZACIÓN DE LOS REGISTROS

Una vez realizado el registro, ¿cuáles pueden ser los efectos del mismo? El art. 18 ET no da respuesta alguna sobre cuestiones relevantes como cuáles son las consecuencias de un registro contrario a este precepto, o qué consecuencias tiene la negativa del trabajador a la realización del registro.

Entiendo necesario distinguir entre registros lícitos (aquellos en los que se cumple por parte del empresario los requisitos regulados por el art. 18 ET), de los ilícitos (registros realizados sin respetar las exigencias legales que hemos seña-

⁷⁰ Molina Navarrete, C.: Op. cit., página 588.

⁷¹ García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (y II)”, op. cit., página 15; De Vicente Paches, F.: El derecho (...), op. cit., página 261.

⁷² Goñi Sein, J.L.: El respeto (...), op. cit., página 199.

⁷³ En este sentido vid. la STSJ de Madrid de 26 de enero de 2016, JUR\2016\55890. También la STSJ de Navarra de 18 de abril de 2006, AS\2006\1190

lado). Si estamos ante un registro de carácter lícito, caben dos posibilidades: que haya sido positivo (que en el registro se haya detectado que el trabajador ocultaba productos hurtados a la empresa o a terceros trabajadores); o bien que resulte negativo (nada se ha encontrado que sea ajeno al trabajador registrado). Cuando el resultado sea positivo, la empresa podrá proceder a la sanción o incluso despido del trabajador⁷⁴. En caso de demanda del trabajador por la sanción o despido, el registro habrá preconstituido una prueba contra el trabajador que puede resultar definitiva. Ahora bien, si el registro resulta negativo, ¿puede el trabajador reaccionar contra el empresario y reclamar una indemnización por la violación de un derecho fundamental (intimidación o dignidad del trabajador) en base al art. 179.3 LRJS? Desde mi punto de vista ello no sería posible, pues estamos ante un registro lícito, avalado, por tanto, por lo dispuesto en el art. 18 ET: dado que se cumplen los requisitos establecidos por dicho precepto, el empresario tiene derecho al ejercicio de esta facultad directiva, por lo que realiza una actuación amparada por el ordenamiento. En términos de responsabilidad patrimonial, faltaría un requisito esencial para la indemnización: la antijuridicidad en la actuación del empresario. Dado que el ejercicio de la facultad se desarrolla ciñéndose a lo previsto por el ordenamiento, el trabajador debe soportar tal actuación y no existe derecho a la indemnización⁷⁵.

¿Qué ocurre en aquellos casos en los que siendo el registro lícito, el trabajador se niega a someterse al mismo? En estos casos el trabajador estará desobedeciendo una orden lícita del empresario (reitero que el punto de partida es que estamos ante un registro lícito), por lo que puede ser sancionado y dependiendo de la entidad de la justificación del registro, de la peligrosidad de lo hurtado o de su valor (en definitiva, de las circunstancias del caso), puede ser despedido⁷⁶. Cuestión diferente es que pretenda utilizarse la negativa del trabajador a efectos procesales como una prueba de la comisión del hurto: a mi juicio esto no es factible y no existe asidero legal en materia procesal que lo soporte; no puede, por tanto, deducirse la culpabilidad del trabajador ante un hurto por la negativa al registro⁷⁷. También cabe, en estos casos de negativa del trabajador, acudir a la autoridad pública al efecto del control del trabajador.

La segunda posibilidad es que estemos ante registros ilícitos; es decir, que se realizan sin respetar las exigencias legales. En estos casos, si el resultado del registro es negativo, es evidente que el trabajador tendrá derecho a indemnización, pues se ha producido una violación de derechos fundamentales a la intimidad y/o dignidad del trabajador, siendo un registro antijurídico⁷⁸. La cuantificación puede

⁷⁴ STSJ de Andalucía de 12 de abril de 2002, JUR\2002\217109.

⁷⁵ Vid. SSTSJ de Castilla y León de 22 de noviembre de 2004, AS\2004\3111.

⁷⁶ Vid. sobre esta posibilidad Durán López, F.: Op. cit., página 551. Vid. las SSTSJ de Cantabria de 20 de diciembre de 2018, JUR\2019\13518.

⁷⁷ Fernández Villazón, L.A.: Op. cit., página 163; Goñi Sein, J.L.: *El respeto (...)*, op. cit., página 209.

⁷⁸ Vid. la STSJ de Cataluña de 23 de octubre, AS\2015\2175, que analiza la apertura y vaciado de una taquilla del trabajador, sin su presencia, realizada tras el despido del trabajador que, sin em-

resultar problemática, pues la indemnización obedece a un daño cierto y evaluable. Entiendo que los daños a reclamar serán los propios de la violación del derecho fundamental y los daños morales que hayan podido sufrirse. Dado que el daño moral es difícil de probar por la inexistencia de parámetros objetivos que permitan su traducción en términos económicos, ha de actuarse por el juez con una mayor dosis de discrecionalidad en su valoración, pero también con prudencia⁷⁹. No obstante, debemos tener en cuenta que no todo incumplimiento de los requisitos del art. 18 ET suponen necesariamente una violación del derecho a la intimidad o de la dignidad del trabajador (por ejemplo, un registro que no cuenta con representante de los trabajadores, siendo ello posible, pero cuenta con la presencia de un tercer trabajador), por lo que tales casos no serían indemnizables.

Si los registros ilícitos tienen resultado positivo (se encuentran objetos hurtados por el trabajador) la cuestión estriba fundamentalmente en que el resultado del registro no puede hacerse valer procesalmente al tratarse de una prueba obtenida de manera ilícita. Recordemos al respecto lo señalado por el art. 90.2 LRJS a tenor del cual “No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas (...)”⁸⁰. Por lo tanto hay una ineficacia procesal consecuencia del incumplimiento de los requisitos antes analizados (la doctrina del fruto del árbol prohibido)⁸¹. Entiendo que también en estos casos podría existir derecho a la indemnización, pues al margen del resultado del registro, puede haberse producido una violación de un derecho fundamental.

También debemos plantearnos la situación de negativa del trabajador al registro por existir un incumplimiento de los requisitos del art. 18 ET. Desde mi punto de vista no es aplicable el principio “solve et repete” en aquellos casos en los que el registro ilícito supone una violación de derechos fundamentales del trabajador, por lo que estaríamos ante un supuesto de ejercicio lícito del “ius resistentiae” del trabajador⁸² y, por lo tanto, no sería sancionado.

bargo, fue declarado posteriormente nulo. La STSJ de Navarra de 18 de abril de 2006, AS\2006\1190 indemniza al trabajador objeto de registro y vaciado de su taquilla cuando dicho registro se realiza sin su presencia (por estar de baja por incapacidad temporal) ni en presencia de representante de personal. También la STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2000, AS\2000\1934 estima la indemnización al haberse producido un registro sin justificación alguna, al igual que ocurre con la STSJ de Asturias de 18 de abril de 2008, AS\2008\1713 supuesto en que la empresa decide dar nuevas órdenes consistentes en controlar dos veces al día los bolsos de trabajadores.

⁷⁹ Vid. STSJ de Cataluña de 23 de octubre, AS\2015\2175; Andalucía de 25 de febrero de 2000, AS\2000\562.

⁸⁰ En idéntico sentido el art. 11.1 LOPJ.

⁸¹ Vid. las STSJ de Castilla-La Mancha de 29 de enero de 2001, AS\2001\400 o Cataluña de 27 de octubre de 2016, JUR\2017\44828.

⁸² Sobre la cuestión Durán López, F.: Op. cit., página 552; también García Ninet, J.I.: “De los registros (...) (y II)”, op. cit., página 16.

Por último, al tratarse de un registro ilícito hay que plantearse la posibilidad de que estemos ante una infracción laboral y, por tanto, sea merecedora de sanción económica a través de la LISOS, más concretamente su art. 8.11 que considera infracción muy grave los actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y dignidad de los trabajadores.