

**REGISTROS E INVOLABILIDAD DE LA PERSONA
TRABAJADORA: RÉGIMEN JURÍDICO**

***SEARCHES AND INVOLABILITY OF THE WORKER: LEGAL
FRAMEWORK***

RAQUEL POQUET CATALÁ

*Catedrática Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)*

<https://orcid.org/0000-0001-9606-8832>

Cómo citar este trabajo: Poquet Català, R. (2026). Registros e inviolabilidad de la persona trabajadora: régimen jurídico. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–34. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13417>

RESUMEN

En este trabajo se lleva a cabo un análisis del régimen jurídico del registro sobre la persona trabajadora, su taquilla o sus efectos personales, analizando con detalle el art. 18 ET, que establece cuáles son los requisitos que deben cumplirse para que pueda llevarse a cabo, así como los límites y derechos fundamentales que se deben respetar. Se trata de un precepto estatutario de considerable relevancia no solo desde el punto de vista empresarial, como facultad que tiene la empresa para registrar este espacio reservado e íntimo de la persona trabajadora, sino también desde el punto de vista de la persona trabajadora, especialmente, por su marcada protección por el respeto a los derechos fundamentales a la intimidad y dignidad. Al entrar en colisión estos derechos fundamentales con el poder de control de la empresa en la relación laboral surge una importante zona de colisión, para lo cual es importante delimitar claramente su régimen jurídico en base a toda la interpretación judicial y doctrinal habida al respecto.

PALABRAS CLAVE: registro, taquilla, efectos personales, intimidad, dignidad.

ABSTRACT

This paper analyzes the legal framework about the search of an employee person, his locker or his personal belongings, examining in detail article 18 of the Workers' Statute (ET). This article establishes the requirements for such searches, as well as the limits and fundamental rights that must be respected. This statutory provision is of considerable importance not only from the employer's perspective, as it grants the company the power to search this private and intimate space of the employee, but also from the employee's perspective, particularly due to its strong emphasis on protecting the fundamental rights to privacy and dignity. When these fundamental rights clash with the employer's control power in the employment relationship, a significant area of conflict arises. Therefore, it is crucial to clearly define the legal framework for this conflict based on all relevant judicial and doctrinal interpretations.

KEYWORDS: search, locker, personal effects, privacy, dignity.

SUMARIO

I. Introducción.

II. Régimen jurídico del art. 18 ET

1. Fundamento y relación con derechos constitucionales.

2. Relación con el poder de control empresarial.

3. Ámbito material del art. 18 ET.

3.1. Registro sobre la persona trabajadora.

3.2. Registro de taquillas.

3.3. Registro sobre los efectos personales de la persona trabajadora.

4. Requisitos para proceder al registro.

4.1. Concurrencia de razones justificativas.

4.2. Lugar de realización del registro.

4.3. Tiempo de realización del registro.

4.4. Presencia de representante legal.

5. Límites: respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

5.1. Derecho a la intimidad.

5.2. Derecho a la dignidad.

6. Efectos jurídicos.

6.1. Registros lícitos.

6.2. Registros ilícitos.

III. A modo de reflexión final.

Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

El art. 18.1 CE recoge el “derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Este precepto ha sido desarrollado básicamente por el art. 4.2 e) ET que recoge el derecho de la persona trabajadora “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

El TC ha establecido que este derecho tiene por objeto garantizar al individuo un ámbito reservado de su vida, vinculado con el respeto de su dignidad como persona, frente a la acción y el conocimiento de los demás, sean estos poderes públicos o simples particulares.

En este sentido, la CE consagra una protección especial de los derechos de las personas trabajadoras en el seno de la relación laboral ya que, además de los derechos fundamentales que les corresponden en cuanto “personas”, se les reconocen otros derechos específicos derivados de su condición de personas trabajadoras. De la combinación de ambos surgen unos derechos fundamentales clasificados de neutros, en cuanto son reconocidos a toda persona, con independencia de que exista o no una relación laboral, que se tiñen de “laboralidad” al ejercitarse en el ámbito de la relación laboral, cuya característica se halla en las limitaciones a las que se ven sometidas como consecuencia de su desarrollo en el entorno de una relación laboral sobre la que se proyecta la injerencia de la empresa, cuyo poder de dirección limita el ejercicio de estos derechos¹.

De hecho, el propio TC ha reiterado que “la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos

¹ SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L., “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2004, nº 2, p. 150.

que la Constitución le reconoce como ciudadano, (...) Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa, que establece el art. 38 del texto constitucional, legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional”². “En consecuencia, y como también ha afirmado este Tribunal, el ejercicio de tales derechos únicamente admite limitaciones o sacrificios en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos”³.

Partiendo de que ningún derecho subjetivo es ilimitado, tampoco los derechos fundamentales pueden ser concebidos exentos de limitaciones a su ejercicio, especialmente en tanto que puedan entrar en colisión con otros derechos o intereses.

Ahora bien, el hecho de que a los derechos fundamentales se les pueda reconocer límites y restricciones a su ejercicio que impidan su uso abusivo, no supone que cualquier límite vale para condicionar el ejercicio de un derecho fundamental. No cualquier derecho o interés merece ser protegible y puede llegar a prevalecer frente al ejercicio de un derecho fundamental, sino que tal límite deberá cumplir una condición fundamental, como es la de ser conforme a la naturaleza del derecho que pretende limitar, esto es, tener rango constitucional. Así, el TC⁴ ha reconocido que el contenido de los derechos fundamentales no solo está limitado por la propia norma constitucional, sino que también pueden producirse tensiones entre los propios derechos.

Por tanto, partiendo de que la celebración de un contrato de trabajo no supone la privación para la persona trabajadora de los derechos constitucionalmente reconocidos, la persona trabajadora no puede ser, en el marco de la empresa, un ciudadano privado de sus derechos más esenciales y sometido a la voluntad de la empresa. Ahora bien, una vez reconocido que la persona trabajadora puede hacer uso de sus derechos fundamentales y libertades públicas dentro de la empresa, se ha de reconocer que estos derechos se encuentran limitados desde dos puntos de vista. Por un lado, por la propia regulación constitucional que puede establecer directamente límites a los derechos regulados en la CE. Por otro lado, al estar incluido dentro de una relación laboral, la persona trabajadora ha de cumplir con toda una serie de deberes, como el de buena fe.

Como es sabido, el art. 20.3 ET recoge la facultad de la empresa de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de su obligaciones y deberes laborales. Y, en este sentido, la empresa

² STC 88/1985 de 19 de julio de 1985.

³ STC 98/2000 de 1 de abril de 2000.

⁴ STC 223/1992 de 14 de diciembre de 1992.

cuenta con diversos instrumentos para poder ejercer este poder de control sobre la actividad laboral, tales como, el uso de cámaras de videovigilancia, instrumentos de geolocalización, y otras tecnologías de última generación.

Junto con este poder de control, el legislador estatutario ha previsto la posibilidad de que la empresa puede realizar también registros sobre la persona trabajadora, sobre sus taquillas o sobre sus pertenencias personales.

Y es el art. 18 ET el que establece los requisitos para la realización de registros sobre la persona trabajadora, su taquilla y sus efectos personales, siendo el art. 20 ET el que permite a la empresa la adopción de medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, debiendo guardar la consideración debida a su dignidad humana.

II. RÉGIMEN JURÍDICO DEL ART. 18 ET

El art. 18 ET establece que “solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

1. Fundamento y relación con derechos constitucionales

El art. 18 ET señala que el registro que lleve a cabo la empresa debe respetar dos derechos fundamentales de las personas trabajadoras como son el derecho a la dignidad y el derecho a la intimidad de la persona trabajadora. Con este precepto se intenta evitar la posible vulneración de estos derechos en la realización de los registros.

Como es sabido, por un lado, el derecho a la intimidad implica reservar un espacio de privacidad frente a la curiosidad de terceros⁵. Es decir, supone reconocer un ámbito de exclusión frente a los demás, de manera que impide que sea de conocimiento intrusivo. En el ámbito de la empresa y en relación a sus facultades de control supone impedir la intromisión de la empresa en la vida privada de la persona trabajadora, de manera que esos espacios quedan vedados a la empresa.

Y el reconocimiento de este ámbito protegido frente a los demás, es, en última instancia, una expresión del respeto a la dignidad de las personas frente a la actuación de los demás,

⁵ DESDENTADO BONETE, A.; 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*, 2010, nº 44, p. 38.

entendida como derecho al respeto o consideración de la persona⁶. Se establece así una clara relación entre dignidad e intimidad⁷.

Por otro lado, este precepto se conecta también con otro bien jurídico constitucionalmente protegido, como es la libertad de empresa, la cual conlleva la capacidad de organizar y controlar el proceso productivo.

Se plantea así un choque entre derechos o bienes constitucionales, y en este sentido, cabe recordar 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 de la empresa se configuran como un instrumento ilimitado, pues los propios derechos fundamentales de las personas trabajadoras se configuran como el principal límite al ejercicio de estas facultades por la empresa. En definitiva, la persona trabajadora, dentro de la empresa, no deja de ser un ciudadano, es decir, titular de un conjunto de derechos fundamentales que no se pierden ni desaparecen por el hecho de mantener una relación contractual que implica un considerable grado de subordinación. De hecho, se trata de un debate intenso que no tiene una solución clara: determinar cuál es el alcance de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y el poder directivo empresarial. En definitiva, cuáles son los límites de uno y otro. La clave es, pues, definir cuándo el derecho de la persona trabajadora puede resultar limitado por parte del poder directivo empresarial. Se parte, en principio, de que la empresa puede ejercer su derecho de control cuando sea estrictamente necesario para evitar que su patrimonio sea puesto en peligro, pero aplicando siempre los requisitos y límites ex art. 18 ET.

En este sentido, debe realizarse una ponderación entre ambos derechos o bienes constitucionales, aplicando el principio de proporcionalidad de tal forma que, para determinar si la limitación de un derecho fundamental es válido constitucionalmente, debe superar el test de proporcionalidad. Este triple test de proporcionalidad se basa en los siguientes aspectos: en primer lugar, la idoneidad de la medida, es decir, si el mecanismo de control utilizado por la empresa permite alcanzar el objetivo que se persigue; en segundo lugar, el requisito de necesidad, de manera que la medida propuesta es necesaria por no existir ningún otro mecanismo o instrumento empresarial con el que pueda conseguirse el objetivo perseguido; y por último, la exigencia de proporcionalidad en sentido estricto, es decir, si la actuación empresarial supone un beneficio para el bien jurídico protegido de titularidad empresarial suficientemente equilibrado por el perjuicio sufrido por la persona trabajadora en su derecho. Si se supera el test, significa que la medida empresarial de control es constitucionalmente admisible.

⁶ SERRANO OLIVARES, R., “El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral”, *REDT*, 2001, nº 103, p. 102.

⁷ RODRÍGUEZ CARDÓ, I. V., “Dignidad, honor e intimidad en el trabajo”, *RMESS*, 2014, nº 108, p. 134.

2. Relación con el poder de control empresarial

Este precepto debe ponerse en relación con el art. 20.3 ET que faculta a la empresa para adoptar medidas de vigilancia y control oportunas para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, respetando, en todo caso, la consideración debida a su dignidad.

Ahora bien, como señala un sector doctrinal⁸, este poder “extra que se otorga, pese a la existencia de un conjunto de facultades directivas” es, en buena medida, “anómalo”, ya que no existen antecedentes normativos de esta facultad en nuestro ordenamiento jurídico, siendo propiamente una herramienta adquirida del ordenamiento italiano⁹. Es más, se califica de “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 persona del trabajador”¹⁰.

La doctrina¹¹ estima que este precepto supone conceder a la empresa un poder de policía, esto es, una potestad que no existe en ninguna otra rama del Derecho, ya que con ella se facilita a la empresa un poder a ejercer sobre los derechos a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora. En definitiva, un poder de autotutela del que no goza ningún otro sujeto privado.

Asimismo, se ha estimado que es contradictorio que el art. 20 ET justifique esta facultad en la protección de los bienes de la empresa y en la protección del patrimonio “de los demás trabajadores de la empresa”. La referencia a la protección de los intereses patrimoniales del resto de las personas trabajadoras tiene como fin “distraer la atención del verdadero objetivo, la protección del empresario”. En este sentido, podría decirse que el precepto se basa 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 empresario”¹².

Si se parte de que el objetivo es la protección del patrimonio empresarial, por tener sospecha de las personas trabajadoras, el art. 18 ET no resultaría de aplicación en aquellos casos en que el registro no tiene un fin específico, esto es, dirigido sobre una concreta persona trabajadora o por una sospecha concreta, sino que se trata de un registro permanente, sistemático y generalizado, como mera y simple medida de prevención, sin

⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Registros sobre el trabajador, su taquilla y efectos personales”, *TL*, 2019, nº 150, p. 188.

⁹ DE VICENTE PACHÉS, F., *El Derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Madrid, CES, 1998, p. 236.

¹⁰ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Registros sobre el trabajador... *op. cit.* p. 189.

¹¹ GARCÍA NINET, I. (Dir.), *El control empresarial en el ámbito laboral*, Bilbao, CISS, 2005, p. 15; GOÑI SEIN, J.L., *El respeto a la esfera privada del trabajador. Un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Madrid, Civitas, 1998, p. 161.

¹² GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Registros sobre el trabajador... *op. cit.* p. 194.

que haya una sospecha o causa concreta. En tal caso, como señala un sector de la doctrina¹³, entiendo que cabría entender que resulta de aplicación el art. 20.3 ET, junto con el art. 64.5 ET sobre derechos de información y consulta de la representación legal. Se trataría, por tanto, de registros estandarizados sobre la plantilla de carácter mecánico o sistemático.

De cualquier forma, como se observa, se trata de medidas con finalidades diferentes, pues la primera busca la protección del bienestar de la empresa y de las personas trabajadoras que prestan servicios en ella, reprimiendo comportamientos indeseados y otorgando a la empresa un título jurídico en virtud del cual puede revisar la persona y bienes de la persona trabajadora, y la segunda no es más que una fórmula para comprobar que la persona trabajadora cumple con sus obligaciones sin eludir las mismas. A su vez, el tratamiento judicial de los mismos es también distinto, pues el registro de la persona trabajadora es el equivalente al derecho a la intervención corporal contenido en el ámbito penal y se enmarca en el derecho a la intimidad personal y dignidad de la persona trabajadora, mientras que el contenido del art. 20.3 ET tiene por objeto preservar el cumplimiento de las obligaciones laborales de la persona trabajadora, guardando el respeto a su dignidad, abarcando no sólo la persona trabajadora sino esferas más amplias, que abarcan la totalidad de la intimidad de la persona trabajadora.

El art. 18 ET prevé la posibilidad de realizar registros por parte de la empresa sobre la propia persona trabajadora –cacheo, examen de cavidades internas...-, sobre sus taquillas –elementos puestos a disposición de la persona trabajadora para guardar la ropa o efectos personales-, y sus efectos personales –ropa de trabajo, bolsos, carteras... entre otros-.

Por ello, se ha equiparado, incluso, al derecho a la intervención corporal propia del ámbito penal¹⁴, ya que se enmarca dentro del ámbito de la intimidad personal reconocido en el art. 10.1 CE y que establece que bien, el sujeto deberá autorizar la compulsión sobre su persona, cuando la misma fuera necesaria para practicar determinadas diligencias o, en su defecto, deberá mediar una autorización judicial concreta.

Ello entronca claramente con el concepto de dignidad, y ello supone tener una protección adicional, de tal forma que solo ante determinadas y concretas circunstancias puede ceder este principio esencial, aunque, como ha reconocido el TC¹⁵, este derecho a la intimidad no es absoluto. Este derecho puede verse modulado ante determinados intereses constitucionalmente relevantes que conforman un fin constitucional legítimo, proporcionado y respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental.

¹³ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Registros sobre el trabajador... *op. cit.* p. 194.

¹⁴ STS (penal) de 3 de diciembre de 2015 (Rec. 10642/2015).

¹⁵ STC 156/2001 de 2 de julio de 2001.

3. Ámbito material del art. 18 ET

El art. 18 ET incluye tres ámbitos sobre los que puede realizarse el registro empresarial, como son, la persona trabajadora, sus taquillas y sus efectos personales.

Cabe señalar que todos estos espacios ex art. 18 ET se configuran como bienes personales respecto de los que la persona trabajadora tiene una expectativa de privacidad. El concepto de “expectativa razonable de privacidad”, desarrollado por el TEDH¹⁶, en relación con el art. 8 CEDH, proyecta una influencia directa sobre la interpretación del art. 18 ET. Aunque el art. 18 ET habilita determinadas facultades de control empresarial dirigidas a la protección del patrimonio empresarial y del resto de la plantilla, su ejercicio queda condicionado por exigencias materiales y procedimentales que conectan claramente con la doctrina del TEDH. Desde esta perspectiva, la “expectativa de privacidad” opera como parámetro hermenéutico para delimitar el alcance constitucionalmente admisible de los poderes empresariales de vigilancia, de modo que cuanto mayor sea la expectativa legítima de reserva de la persona trabajadora respecto del espacio, objeto o comunicación intervenidos, más intensa deberá ser la justificación empresarial y más estrictos los requisitos de información, idoneidad y mínima injerencia.

.3.1. Registro sobre la persona trabajadora

El registro sobre la persona trabajadora comporta un examen detallado de la propia persona trabajadora, incluyendo, por tanto, el cacheo personal sobre la misma¹⁷. El registro personal incluye, pues, el registro de la ropa que lleva la persona trabajadora en el momento de realizarse el registro.

No obstante, junto a los cacheos tradicionales, es evidente que las nuevas tecnologías aportan otra forma de realizar registros sin necesidad de proceder al cacheo personal, como detectores o escáneres corporales, por lo que, en la medida de lo posible, si el coste es asumible por la empresa, y tal tecnología evita la realización del cacheo personal, es evidente que estos nuevos mecanismos son preferibles al registro corporal. De esta forma, se cumplirá con la exigencia del art. 18 ET de respetar al máximo el derecho a la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

No cabe duda que cualquier registro supone una afectación al derecho a la intimidad de la persona trabajadora, por lo que deberá estar debidamente justificado en base a la existencia de sospechas objetivamente suficientes. Ello es especialmente exigible cuando se trata del registro personal, pues el supuesto que más puede afectar los derechos a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora.

Además, el respecto a la integridad y dignidad de la persona trabajadora debe realizarse con la ropa puesta, no pudiendo nunca la empresa exigir a la persona trabajadora que se

¹⁶ SSTEDH de 25 de septiembre de 2001, P.G. y J.H. c. Reino Unido; de 28 de enero de 2003, Peck c. Reino Unido.

¹⁷ GOÑI SEIN, J.L., *El respeto a la esfera... op. cit.* p. 166.

desnude para ser registrada, pues, en tal caso, estaría vulnerando claramente el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora.

Por último, este registro ha de realizarse contando con su consentimiento, de tal forma que la empresa no puede imponer por la fuerza física un registro personal¹⁸.

3.2. Registro de taquillas

El art. 18 ET también recoge la posibilidad de registrar las “taquillas” de las personas trabajadoras. En principio, por taquilla cabe entender, tal y como indica, el DRAE el “armario individual para guardar la ropa y otros efectos personales, en los cuarteles, gimnasios, piscinas, etc.”, es decir, el armario individual de la persona trabajadora para guardar su ropa, bolso, mochila y otros efectos personales en el centro de trabajo.

Al respecto, cabe realizar los siguientes matices. En primer lugar, cabe plantearse cuál es el verdadero sentido de la taquilla ex art. 18 ET, esto es, si solo se refiere a las taquillas en sentido estricto o debe realizarse una interpretación más amplia. No se trata de una cuestión baladí, pues si entendemos que se refiere a las taquillas propiamente dichas, solo estas estarían sujetas a los límites del art. 18 ET, pero si realizamos una interpretación más amplia, se entendería que otros elementos propiedad de la empresa, como cajones, estanterías o mesas estarían también afectados por las garantías del art. 18 ET. Un sector de la doctrina¹⁹ considera que debe realizarse una interpretación estricta. No obstante, otro sector²⁰, al que me uno, aboga por realizar una interpretación más amplia, de manera que esos otros ámbitos también deben estar protegidos. Considero que, en la actualidad, de hecho, hay empresas que no cuentan con taquillas y ello ha quedado sustituido por los cajones, el armario o la mesa de trabajo. Por tanto, hay que realizar una interpretación acorde con las circunstancias actuales y entender que todo aquel espacio donde la persona trabajadora pueda depositar sus efectos personales debe quedar asimilado a las taquillas, que son más propias del sistema industrial fabril y de décadas atrás. De hecho, es bastante habitual que las personas trabajadoras tengan objetos personales, fotografías o elementos decorativos personales en su mesa de trabajo u ordenador. Se trata de bienes propiedad de la empresa, pero que utiliza la persona trabajadora, y que quedan asimilados a las taquillas al generar un espacio reservado donde se proyecta el derecho a la intimidad de la persona trabajadora.

Además, tal y como se deriva del art. 3 RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, las

¹⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, de 27 de julio de 2021 (Procedimiento nº 446/2021), que declara ilícita la prueba obtenida al no haber quedado probado que la trabajadora diera su consentimiento expreso, libre y voluntario, por lo que no resulta acreditada la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza imputada a la trabajadora.

¹⁹ DURÁN LÓPEZ, F., *Inviolabilidad de la persona del trabajador*, Madrid, Edersa, 1989, p. 542.

²⁰ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Elcano, Aranzadi, 2003, p. 155; GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Registros sobre el trabajador... *op. cit.* p. 196.

empresas deben adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, o si ello no es posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. Así, el anexo V, relativo a servicios higiénicos y locales de descanso, establece la obligación de las empresas de disponer de vestuarios cuando se den los siguientes requisitos, cuales son, que las personas trabajadoras han de llevar ropa especial de trabajo, y no se les puede pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en otras dependencias, como podría ser el propio puesto de trabajo. Cuando exista este deber, se tienen que cumplir las siguientes condiciones, cuales son, que han de ser individuales, es decir, una por persona trabajadora, con independencia, por ejemplo, de si trabajan en sistemas de turnos; que han de tener llave, de manera que la persona trabajadora pueda cerrar después de haber depositado sus pertenencias; tienen que contar con la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado; que deben estar separados, pues se supone del lugar de trabajo, cuando sea necesario por el estado de contaminación, suciedad o humedad de la ropa de trabajo; y no puede dejarse el cumplimiento de esta obligación a la voluntad de las personas trabajadoras afectadas. Por otro lado, señala que no es obligatorio disponer de vestuarios cuando las personas trabajadoras no han de llevar una ropa especial de trabajo. En este caso, establece que deben disponer de colgadores o armarios para colocar su ropa.

De esta previsión preventiva se puede concluir que es obligatorio que todas las empresas cuenten con algún medio para que las personas trabajadoras puedan colocar su ropa, aunque no se regula concretamente cuál, por lo que se puede reducir a los simples colgadores. Y, por otro lado, se hace referencia únicamente a la ropa, pero no a la de depositar los objetos personales.

Ahora bien, la empresa podría proceder a eliminar la protección de estos espacios simplemente prohibiendo que las personas trabajadoras puedan depositar elementos personales, eliminando así las facilidades para que puedan convertirse en espacios íntimos y, por ende, evitando la aplicación del art. 18 ET.

De cualquier forma, cabe señalar que la doctrina judicial y jurisprudencial no ha abogado por realizar una interpretación extensiva, sino que ha limitado la aplicación del art. 18 ET exclusivamente a las taquillas, registros personales o los propios efectos personales de las personas trabajadoras, rechazando la ampliación del mismo al armario de herramientas²¹, o al despacho²², entre otras. Así, no se ha estimado que entra dentro del concepto de efectos personales ex art. 18 ET, el registro que se realiza en unos armarios que están abiertos y sin llave, donde guardan todos los expedientes y al que tienen acceso todas las personas trabajadoras, pues no se trata de un espacio privado, como la taquilla²³.

²¹ STSJ de Cataluña (social) de 28 de junio de 2007 (Rec. 1224/2007).

²² STSJ de Castilla y León (social) de 30 de julio de 2002 (Rec. 743/2002).

²³ STS (social) de 12 de enero de 2022 (Rec. 57/2019), que señala que “el registro se produce en el despacho de dirección, pero queda expresamente probado que se trata del lugar en el que se guardan los expedientes de todos los clientes de la oficina, en armarios que están cerrados y sin llaves, a los que tienen acceso todos

En segundo lugar, cabe tener en cuenta que las taquillas son propiedad de la empresa, quien las pone a disposición de las personas trabajadoras, teniendo estas llaves para poder cerrar las taquillas.

En tercer lugar, si se conjuga el art. 18 ET con el art. 20 ET, debe interpretarse que la empresa puede proceder al registro de las taquillas y también de otros ámbitos utilizados por las personas trabajadoras pero que no afectan a la intimidad o dignidad de las mismas. Por tanto, cuando el art. 18 ET se refiere de forma expresa a las “taquillas” está estableciendo un ámbito de especial protección de la persona trabajadora frente al registro, ya que, en los otros ámbitos de la empresa, el poder empresarial es mucho más amplio.

En cuarto lugar, el registro de las taquillas es una actuación diferente a lo que sería el vaciado de las taquillas cuando la persona trabajadora cesa en la empresa, pues en tal caso, dicho vaciado tiene como fin desocupar y limpiar la taquilla para ser cedida a otra persona trabajadora²⁴. Y, en estos casos, también sería posible vulnerar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora si no se facilita al anterior titular poder retirar sus efectos personales²⁵.

En quinto lugar, cabe plantearse si el art. 18 ET también se aplica a otros elementos propiedad de la empresa que son utilizados por la persona trabajadora como instrumento de trabajo, como lo es el ordenador o el teléfono móvil. En estos casos, se trata de herramientas o instrumentos que utiliza la persona trabajadora para poder prestar sus servicios, pero, de igual forma que las taquillas, pueden contener información personal de la persona trabajadora. En tales casos, como es sabido, la doctrina jurisprudencial ha admitido un cierto uso privado por la persona trabajadora del ordenador facilitado por la empresa, y 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 del mismo, remitiéndose al art. 20.3 ET. Ahora bien, si ello no se hace, la conclusión debe ser distinta, pues la doctrina científica²⁶ considera que el uso privado del ordenador por la persona trabajadora con el consentimiento de la empresa, sí crea un ámbito que queda protegido para la persona trabajadora, aplicándose, así, el art. 18 ET. De cualquier forma, la doctrina jurisprudencial ha abogado por entender que el ordenador es un instrumento de producción puesto a disposición por la empresa, por lo que queda fuera del ámbito de aplicación del art. 18 ET, y entra bajo el paraguas del art. 20 ET. Se señala, además, que los requisitos o garantías del art. 18 ET no son aplicables al control de los medios

los empleados de la oficina. En tales armarios, y encima de la propia mesa del despacho, es donde se encontraron los documentos que sirven de arranque a la posterior investigación”.

²⁴ STSJ de Andalucía (social) de 12 de noviembre de 2002 (Rec. 2828/2002).

²⁵ STSJ de Madrid (social) de 3 de marzo de 2008 (Rec. 388/2008).

²⁶ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., *Las facultades empresariales de...* op. cit. p. 154; GARCÍA NINET, I. (Dir.), *El control empresarial en...* op. cit. p. 16; TOSCANI GIMÉNEZ, D., “La vulneración del derecho a la intimidad por delatores, detectives privados y medios tecnológicos”, *Revista de Derecho Social*, 2015, nº 71, p. 74.

informáticos, ya que estos al ser instrumentos de trabajo, no hay que justificar su control, sino que la legitimidad del control queda garantizada por el hecho de ser un instrumento de producción. Y, en este sentido, las exigencias de que el control se realice en horario y en el centro de trabajo tampoco son aplicables, pues se trata de vigilar un instrumento de trabajo que es propiedad de la empresa y, por ello, no es necesario la presencia tampoco de un representante ni de una persona trabajadora²⁷.

3.3. Registro sobre los efectos personales de la persona trabajadora

La expresión “efectos personales del trabajador” no es definido jurídicamente, siendo un concepto jurídico indeterminado, por lo que ha sido la doctrina quien ha ido configurando su concepto.

El alcance de dicha expresión comprende todos aquellos bienes personales que la persona trabajadora introduce o lleva en el lugar de trabajo, incluyendo, de esta forma, vehículos, prendas de vestir, carteras, monederos, bolsos de mano, bolsas o carteras, entre otros, comprendiéndose también los actuales dispositivos electrónicos, como smartphones, teléfonos móviles o tabletas personales, con independencia de que sean portados para uso exclusivo personal, o para uso mixto²⁸. Se trata, en definitiva, de aquellas pertenencias que sean propiedad o estén en posesión de la persona trabajadora, y que han sido introducidas por la misma en el lugar de trabajo²⁹.

En este sentido, la doctrina judicial ha considerado que forman parte de la expresión de los efectos personales de la persona trabajadora la ropa de trabajo propiedad de la empresa³⁰, las mesas de trabajo que ocupa la persona trabajadora³¹, los cajones de las mesas de trabajo³², los bolsos³³, las bolsas³⁴ y las carteras de la persona trabajadora³⁵. No obstante, no se encuentran cubiertas por esta protección las bolsas de la compra, por cuanto que estas contienen bienes de la empresa que pasarán al poder del comprador cuando este efectúe el abono de su precio³⁶. En cuanto a los vehículos de las personas trabajadoras, para que puedan ser registrados, deben estar aparcados en locales de la empresa, pues no es posible el registro de vehículos en aparcamientos que no son propiedad de la empresa, sino que tiene alquilados fuera de la empresa y que pone a

²⁷ STS (social) de 26 de septiembre de 2007 (Rec. 966/2006); SSTSJ de Cataluña (social) de 16 de diciembre de 2016 (Rec. 6194/2016); Cataluña (social) de 7 de noviembre de 2014 (Rec. 4585/2014), entre otras.

²⁸ GOÑI SEIN, J.L., *Efectos personales del trabajador*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.

²⁹ DURÁN LÓPEZ, F., *Inviolabilidad de la persona... op. cit.* p. 543.

³⁰ STSJ de Aragón (social) de 11 de octubre de 1999 (Rec. 712/1999).

³¹ STSJ de Cataluña (social) de 13 de marzo de 2001 (Rec. 8702/2000).

³² STSJ de Cataluña (social) de 12 de junio de 2001 (Rec. 1810/2001).

³³ SSTSJ de Asturias (social) de 4 de junio de 2010 (Rec. 331/2010); Asturias (social) de 18 de abril de 2008 (Rec. 3842/2007); Canarias (social) de 12 de diciembre de 2005 (Rec. 594/2005).

³⁴ STS (social) de 28 de junio de 1990.

³⁵ SSTSJ de Comunidad Valenciana (social) de 24 de mayo de 1994 (Rec. 2004/1993); Andalucía (social) de 7 de octubre de 1993 (Rec. 573/1993).

³⁶ STSJ Madrid (social) de 23 de abril de 2010 (Rec. 390/2010).

disposición de las personas trabajadoras. Además, un sector doctrinal considera que no se puede proceder al registro de vehículos cuando se producido un previo registro de la persona trabajadora, sus pertenencias y taquillas, siempre que el vehículo esté suficientemente aislado, sin que la persona trabajadora haya podido acceder al mismo durante el tiempo de trabajo³⁷.

En este sentido, se considera que el registro del vehículo practicado por la autoridad policial por una denuncia de la empresa quedaría excluido del art. 18 ET, puesto que obedece a un requerimiento policial fundamentado en las labores propias de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, y no reside en la potestad disciplinaria atribuida a la empresa, con independencia de que las conclusiones alcanzadas a raíz de ese registro puedan justificar el ejercicio de la potestad sancionadora³⁸.

Por otro lado, en cuanto a las cartas o paquetes postales, lógicamente, mientras estén cerrados, la empresa no puede proceder a su registro, pues quedan protegidos por el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones.

Debe matizarse que, para considerar que son “efectos personales”, es suficiente con que estén en posesión de la persona trabajadora³⁹, de manera que no puede evitarse el registro alegando que no es un bien de su estricta propiedad, sino de un tercero. Y, además, se incluyen en el ámbito del registro aquellos bienes que, si bien no han sido introducidos por la persona trabajadora, han sido adquiridos en la misma por la propia persona trabajadora⁴⁰. Asimismo, cabe recordar que la empresa únicamente podrá realizar el registro cuando tales efectos personales estén en el lugar de trabajo, pues, aunque el art. 18 ET no se refiere de forma 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.

Sobre todos ellos se extiende una expectativa de intimidad que debe ser respetada, siendo en el caso de los objetos personales de la persona trabajadora, el objeto específico de protección tanto el espacio físico en sí mismo –bolsos, cajones...- como el contenido o lo que hay en él, que han de quedar libres de toda intromisión.

No obstante, debe indicarse que los espacios de intimidad configurados en torno a los bienes o efectos personales de la persona trabajadora no son ámbitos infranqueables, pues pueden concurrir otros intereses generales contrapuestos dignos igualmente de protección en la relación de trabajo, configurándose, por tanto, supuestos en los que resulta legítimo el sacrificio del derecho a la intimidad de la persona trabajadora. El derecho a la intimidad no es un derecho absoluto y está limitado como cualquier otro derecho.

³⁷ DURÁN LÓPEZ, F., “Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador”, en BORRAJO DACRUZ, E., (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Madrid, Edersa, 1983, p. 544.

³⁸ STSJ de Andalucía (social) de 13 de mayo de 2003 (Rec. 397/2003).

³⁹ GOÑI SEIN, J.L., *El respeto a la esfera... op. cit.* p. 169.

⁴⁰ DE VICENTE PACHÉS, F., *El Derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Madrid, CES, 1998, p. 244.

En este complejo entramado se presentan dos vertientes, esto es, por un lado, la inspección sobre los efectos personales de la persona trabajadora, justificado por la defensa de intereses extrínsecos a la ejecución del contrato, que no es emanación propia del poder directivo ordinario de la empresa, y, por otro lado, el control empresarial basado en motivaciones intrínsecas de protección de intereses productivos, que entra dentro del ámbito normal de los poderes de la empresa.

4. Requisitos para proceder al registro

El art. 18 ET determina cuáles son los requisitos que han de seguirse para poder proceder a efectuar el registro sobre los efectos personales de la persona trabajadora, estableciendo, en primer lugar, que deben concurrir una serie de razones concretas y objetivas; en segundo lugar, que debe realizarse en horas de trabajo; en tercer lugar, que debe efectuarse dentro del centro de trabajo; y, por último, que debe contarse con la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de otra persona trabajadora, además de respetarse siempre la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

4.1. Concurrencia de razones justificativas

En primer lugar, el propio art. 18 ET exige que, para poder proceder a efectuar los registros, deben justificarse por ser “necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa”.

Por tanto, la causa que justifica el registro debe ser analizada de forma pormenorizada. En primer lugar, requiere que sea “necesaria”, característica que pone de manifiesto el carácter excepcional de esta medida de control empresarial, no siendo, por tanto, una medida a utilizar, en cualquier caso. Se trata, en definitiva, de aplicar el principio de proporcionalidad⁴¹ de tal forma que la medida sea proporcional a la finalidad de proteger el patrimonio empresarial o el de las personas trabajadoras. De esta forma, un registro que no tenga justificación alguna es claramente abusivo.

Además, en segundo lugar, se pone en relación con el patrimonio empresarial o de las demás personas trabajadoras, por lo que el registro sólo puede efectuarse cuando los objetos sustraídos pudieran llegar a poner en peligro dicho patrimonio, o bien el de las personas compañeras de trabajo. Ello significa que el registro debe responder al principio de necesidad, esto es, que sólo se podrá proceder al registro si concurre un interés empresarial relevante, que es exclusivamente el patrimonio empresarial. Debe existir, por tanto, un peligro para el patrimonio empresarial o de otras personas trabajadoras, es decir,

⁴¹ STC 207/1996 de 16 de diciembre de 1996, según el cual se trata de un triple juicio: a) idoneidad, en el que se analiza si la medida es susceptible de lograr el fin propuesto; b) de necesidad, en el que se analiza si no existía otra medida más moderada o que tenga un menor alcance sobre el ámbito del derecho; c) y de proporcionalidad en sentido estricto, en el que se valora si la medida es ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre los bienes en conflicto.

un peligro real y efectivo, no siendo suficiente la realización de registros meramente rutinarios⁴². De esta forma, no se considera lícito el procedimiento de seguridad de la empresa que exige a una trabajadora mostrar diariamente el contenido de su bolso y el número IMEI de su teléfono móvil al salir del trabajo, por considerar estas medidas injustificadas y desproporcionadas, ya que no “se ha declarado la existencia de sospecha alguna sobre esta trabajadora, ni se ha probado que en la empresa se hayan producido hurtos o desapariciones de objetos propiedad de la empresa o de otros compañeros”⁴³.

No obstante, no creo que sea ese el único motivo por el cual se pueda proceder al registro, sino que también cabría esta medida de control con el fin de proteger la seguridad de la empresa⁴⁴.

Por otro lado, cabe señalar que nuestro precepto estatutario solo hace referencia a que se podrá realizar el registro cuando tenga por finalidad proteger el patrimonio, pero no especifica si el objeto que se quiere registrar o encontrar debe tener un cierto valor económico o no. Nuestra doctrina judicial⁴⁵, en general, legitima los registros con independencia de la valoración económica de los bienes. Por tanto, se puede concluir que la “necesidad” a que alude el art. 18 ET no se refiere tanto a la entidad del daño causado en el patrimonio empresarial o de las personas trabajadoras, como a la conducta adoptada por la persona trabajadora de quebrantar la buena fe y el abuso de confianza. Se trata, pues, de que el registro debe tener como finalidad salvaguardar los bienes o la

⁴² STSJ de Cataluña (social) de 23 de mayo de 2000 (Rec. 2000/2000).

⁴³ STSJ de País Vasco (social) de 27 de enero de 2026 (Rec. 2688/2025), que señala que “la conculcación del derecho a la intimidad se produce por las concretas circunstancias en la que diariamente se realizaba el registro del bolso de la trabajadora, las cuales no superan el triple test de control constitucional (idoneidad, necesidad y proporcionalidad)”. Añade que no se cumple el test de proporcionalidad “porque la empresa, en el registro, no se limita a examinar el contenido del bolso, sino que exige a la empleada que muestre el número IMEI de su móvil. Se trata de un dato de carácter reservado -artículo 6 LOPD-, respecto del que la empresa no ha recabado consentimiento alguno para su obtención, lo que constituye una vulneración del derecho a la intimidad de la trabajadora”.

⁴⁴ En el mismo sentido se pronuncia también DURÁN LÓPEZ, F., *Inviolabilidad de la persona... op. cit.* p. 542, que entiende que no deben ser excluidos los registros que se realizan a la entrada de los lugares de trabajo para evitar la introducción de armas u objetos susceptibles de ser utilizados como instrumentos de agresión.

⁴⁵ SSTSJ de Murcia (social) de 20 de julio de 1993 (Rec. 6/1993), que admite el registro de los bolsos de dos trabajadores ante la desaparición de tomates de una finca de producción agrícola; Cantabria (social) de 14 de diciembre de 1994 (Rec. 831/1994), que legitima los registros para descubrir los partes diarios de trabajo de la empresa que posteriormente fueron empleados en el debate político en el seno de una corporación local, en lo que sería una interpretación extensiva del patrimonio inmaterial de la empresa, asimilándolo a documentos sobre los que debería existir un deber de sigilo. Del mismo modo, la STSJ de Cantabria (social) de 24 de abril de 2008 (St. 371/2008), que, ante el registro de la taquilla de la trabajadora de forma voluntaria por su parte, señala que “si, como declara la doctrina jurisprudencial expuesta por la propia recurrente, lo dispuesto en el art. 18 del ET, no buscan las garantías de la intimidad o dignidad del trabajador, sino la objetividad y eficacia del registro, en modo alguno se pueden, considerar vulnerados, a la actora, tales derechos fundamentales. Ni cabe concluir engaño o abuso alguno, de un relato del que lo único que se obtiene es su colaboración voluntaria, que dio como fruto que se encontrasen en su taquilla, los objetos sustraídos de un bolso de otra empleada del centro comercial, y que el magistrado deduzca, de los mismos, que le es imputable la falta de abuso de confianza y trasgresión de la buena fe contractual a que alude el art. 54.2.d) del ET, que se considera infringido por la trabajadora y que justifica su despido”.

propiedad privada de la empresa o de las demás personas trabajadoras. La legitimidad de la medida de registro se hace derivar de la ejecución, en última instancia, de las normas generales sobre el derecho a la defensa privada.

Asimismo, cabe indicar que el art. 18 ET no especifica si el patrimonio al que hace referencia es el material o también tiene cabida el inmaterial. En este sentido, como la afectación al patrimonio de la empresa puede serlo también respecto de secretos comerciales, cartera de clientes, etc., cabe entender que se refiere no solo al patrimonio empresarial, sino que también afecta al intangible, o incluso la posible afección de la salud o la puesta en peligro de la población, como el hurto de sustancias biológicas o químicas que puedan suponer un peligro.

En esta facultad que le confiere el art. 18 ET, la empresa, en realidad, actúa más allá del control ordinario o poder de dirección del art. 20 ET, pues, actúa de forma exorbitante y excepcional, fuera del marco contractual de los poderes contractuales, ejerciendo una función de policía privada o de policía empresarial vinculada a la defensa de su patrimonio o del patrimonio de otras personas trabajadoras de la empresa⁴⁶. Este régimen de registros aparece como una excepción al régimen ordinario. Por tanto, no es suficiente con alegar cualquier finalidad de protección del patrimonio, siendo necesaria la concurrencia de circunstancias de suficiente trascendencia, que justifiquen la actuación de la empresa. En tal sentido, se requiere la existencia en la empresa de bienes de alto valor material o económico susceptibles de apropiación indebida. Este valor se determina, no sólo desde la perspectiva intrínseca del bien sustraído, sino desde la objetiva incidencia en el funcionamiento de la empresa. Entre los bienes empresariales protegidos se debe incluir, tanto el patrimonio material, como el inmaterial de la empresa. La protección patrimonial se hace extensiva también a los bienes propiedad de terceros que estén depositados, o que se encuentren pendientes de entrega o reparación en el centro de trabajo, así como a los bienes que pueden poner en peligro la seguridad de las personas⁴⁷.

Además, no es suficiente con que esté justificado en base a meras suposiciones o sospechas de cualquier tipo, sino que deben venir justificados en base a indicios ciertos, reales, fundados, no de cualquier clase, excluyéndose así los registros indiscriminados o de carácter preventivo, aquellos en que no se haya concretado antes, en medida precisable, la eventualidad de la sustracción. Para proceder al registro, la empresa necesita, pues, tener cierta seguridad, o cuando menos una sospecha motivada, fundada y corroborada por pruebas e indicios de que se ha producido un daño patrimonial. Por tanto, la empresa es la que debe probar la necesidad del registro por existir sospechas de hurto o peligro para la integridad económica de la empresa⁴⁸.

⁴⁶ STS (social) de 26 de septiembre de 2007 (Rec. 966/2006).

⁴⁷ GOÑI SEIN, J.L., *Efectos personales del trabajador... op. cit.*

⁴⁸ STSJ de Baleares (social) de 22 de noviembre de 2017 (Rec. 364/2017).

Este requisito responde, en realidad, al juicio de idoneidad, que jurisprudencialmente exige que el control sea la medida precisa con que la empresa cuente para constatar si están siendo sustraídos productos de la empresa. En este sentido, la doctrina judicial no considera suficiente la existencia de una mera comunicación interna de la empresa sobre la desaparición de materias primas, pero sin ninguna otra constatación previa al registro efectuado sobre la trabajadora, pues no queda acreditada ninguna actuación a fin de averiguar lo sucedido⁴⁹.

El principio de necesidad también significa que esta medida debe ser la última a adoptar, es decir, debe haberse demostrado que no existen otras medidas alternativas al registro. No obstante, la adopción de medidas preventivas por parte de la empresa, como pueden ser medios de vigilancia, no impide que, en el momento de proceder al registro, no se exija la evaluación de viabilidad de otros medios alternativos, puesto que dichas medidas preventivas no hallan su justificación en el art. 18, sino en el art. 20.3 ET.

En definitiva, debe existir una relación de causalidad razonable entre la adopción del registro y la presencia o sospecha fundada de conductas de las personas trabajadoras que puedan estar quebrantando el patrimonio del empresario o de los demás trabajadores.

En este sentido se estima que no es suficiente el que “el parámetro “pérdida desconocida” se utiliza para el cálculo de un incentivo retributivo variable (...) resulta que la mayor puntuación a los efectos del incentivo se aplica a los índices de “pérdida desconocida” situados entre 0 y 0,99, nivel en el que precisamente se encuentra el centro de trabajo de la actora tanto en el primer cuatrimestre (0,78 %), como en el segundo (0,94 %) del presente año”, situación que demuestra la inexistencia de peligro del patrimonio de la empresa y, por tanto, la justificación de proceder al registro del bolso de la trabajadora dos veces al día⁵⁰. También se ha considerado que no existe peligro alguno para el patrimonio de la empresa y, por tanto, carece de justificación el registro del bolso de una representante de las personas trabajadoras que contenía unos documentos de la empresa, pero sin “información reservada como lo evidencia que los mismos con anterioridad habían sido colocados en el tablón de anuncios por la empresa demandada, con la consiguiente publicidad de su contenido no sólo para los propios trabajadores de la empresa, sino también para los terceros que accediesen a la misma, así como que dichos documentos fueron entregados voluntariamente por el Gerente de la empresa al Delegado Comarcal de Comisiones Obreras”.

No obstante, queda acreditado cuando el registro se justifica por los descuadres que se venían observando, pues había una diferencia de inventario por falta de género mayor de lo habitual⁵¹.

⁴⁹ STSJ de Baleares (social) de 8 de noviembre de 2017 (Rec. 369/2017).

⁵⁰ STSJ de Asturias (social) de 18 de abril de 2008 (Rec. 3842/2007).

⁵¹ STSJ de Cataluña (social) de 24 de octubre de 2005 (Rec. 5121/2005).

4.2. Lugar de realización del registro

Tal y como señala expresamente el art. 18 ET, los registros deben practicarse dentro del centro de trabajo. Por tanto, por centro de trabajo debe entenderse tanto el interior de los edificios como los espacios adyacentes que forman parte del mismo, esto es, vías o aparcamientos privados⁵². Si algún registro debe efectuarse fuera del recinto siempre debe ser a través de los órganos legalmente habilitados para ello, no pudiendo realizarlo la empresa, pues de esta forma, estaríamos otra vez dando unos poderes de policía a la empresa.

Por tanto, debe quedar claramente delimitado lo que constituye el centro de trabajo, pues, de lo contrario, sería poco razonable en centros grandes de trabajo llevar a cabo registros a la totalidad de las personas trabajadoras, aparte de una gran pérdida de tiempo de trabajo. Si existen sospechas claras, graves y fundadas, estas serán sobre colectivos o zonas concretos que estén especialmente en contacto con el objeto desaparecido⁵³. Así pues, cabe plantearse si el centro de trabajo se debe entender en el sentido literal de la legislación laboral, o, por el contrario, si tiene un significado más amplio. Para parte de la doctrina⁵⁴, el centro de trabajo debe interpretarse en un sentido amplio como recinto dentro del cual se ubica el centro de trabajo técnicamente considerado, por lo que comprende también el espacio geográfico que, sin pertenecer técnicamente al centro de trabajo, forma un todo con este. Ahora bien, no es posible entender que el registro puede realizarse fuera del centro de trabajo, pero dentro de los límites del polígono industrial o el parque empresarial donde está la empresa.

En este sentido, la doctrina judicial considera que efectuar el registro en los pasillos de un hospital no es ajustado a Derecho, por ser un lugar público, un lugar de tránsito y abierto al público que “puede incidir de forma irremediable en la reputación de la persona registrada”⁵⁵.

4.3. Tiempo de realización del registro

En tercer lugar, el art. 18 ET también exige que el registro se efectúe dentro de las horas de trabajo, esto es, que solo puede realizarse dentro de la jornada laboral. No obstante, no señala en qué momento de la jornada laboral debe efectuarse el registro. El fin de tal requisito no es otro que, por un lado, intentar no repercutir negativamente en los derechos de las personas trabajadoras, pues, si los registros se efectuaran fuera de la jornada laboral se estarían limitando los derechos de las personas trabajadoras, no solo su intimidad, sino también su derecho al descanso, y por otro lado, con este límite temporal, lo que se trata es de limitar la legitimidad de las facultades empresariales, al igual que con el anterior requisito del elemento espacial, pues de otro modo, el empresario tendría un control total

⁵² FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., *Las facultades empresariales de...* op. cit. p. 159.

⁵³ GARCÍA NINET, I. (Dir.), *El control empresarial en...* op. cit. p. 206.

⁵⁴ DURÁN LÓPEZ, F., “Artículo 18. Inviolabilidad de la...” op. cit. p. 545.

⁵⁵ STSJ de Baleares (social) de 8 de noviembre de 2017 (Rec. 369/2017).

sobre las personas trabajadoras, mucho más amplio que las autoridades judiciales y policiales, y no es lo que se pretende con el Derecho del Trabajo, sino que el fin del Derecho del Trabajo es mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras limitando las facultades empresariales.

Una vez claro que solo se puede registrar dentro de la jornada laboral, cabe determinar en qué momento de esta se puede realizar. Como se ha comentado, el art. 18 ET no especifica nada al respecto, por lo que, en cualquier momento puede ser posible. No obstante, parece no dar lugar a dudas que el momento idóneo puede ser el de la salida del centro de trabajo, esto es, al finalizar la jornada⁵⁶, asegurando así las medidas de vigilancia precisas de la empresa para garantizar su patrimonio con la diligencia y medios necesarios, sin que su ausencia o insuficiencia repercuta sobre la persona trabajadora. De este modo, no se vulnera el derecho de la persona trabajadora de su descanso, y la empresa tiene garantizado su poder de control sobre el patrimonio empresarial.

No obstante, los controles también pueden realizarse a la entrada del centro de trabajo, aunque en estos casos, más que la protección del patrimonio empresarial, tienen como fin garantizar la seguridad de la empresa⁵⁷. Y, además, al igual que si el control se realiza al fin de la jornada, el tiempo empleado en el control forma parte del tiempo efectivo de trabajo.

El problema se puede plantear cuando surgen sospechas de sustracciones a lo largo de la jornada de trabajo o cuando existe un proceso continuado de control de ciertas conductas de alguna persona trabajadora en concreto a la que se pretende hallar *in fraganti* cometiendo el acto de sustracción u ocultamiento. En estos supuestos, la empresa podría acudir, si se tratara de conducta tipificable como de delito, a las autoridades competentes antes que sea la misma empresa la que actuara como policía privada realizando su propio derecho, reduciendo al máximo la afectación de la dignidad de las personas trabajadoras⁵⁸.

De lo dicho hasta ahora, cabe concluir que serán ilegales los registros efectuados fuera de las horas de trabajo, por lo que cualquier medida de vigilancia adoptada más allá del tiempo de trabajo, aunque sea fingiendo la ampliación de este será ilegítima. Con todo, cabe señalar que aún de forma excepcional y atendiendo a las circunstancias concretas de la empresa, la aplicación de la medida de vigilancia sobre la persona trabajadora, sus taquillas y efectos particulares de conformidad con los límites de la dignidad e intimidad

⁵⁶ SSTSJ de Cantabria (social) de 24 de abril de 2008 (Rec. 311/2008); Aragón (social) de 4 de octubre de 2001 (Rec. 819/2009); Canarias (social) de 25 de julio de 2000 (Rec. 355/2000).

⁵⁷ DURÁN LÓPEZ, F., *Inviolabilidad de la persona... op. cit.* p. 547, que señala que “se trata, sobre todo, de evitar la introducción de armas, explosivos u otros objetos susceptibles de ser empleados para atacar a las personas o dañar las instalaciones”.

⁵⁸ Así, en la STSJ de Aragón (social) de 4 de octubre de 2001 (Rec. 819/2001), se describen las medidas, incluso policiales y contratando a Prosegur, para localizar a los autores de varias sustracciones de productos de la empresa. En este caso se abrieron las taquillas de las personas trabajadoras respetando las garantías del art. 18 ET.

de la persona trabajadora puede llegar a exigir que su práctica se realice en el momento en que haya finalizado su jornada de trabajo⁵⁹. En estos casos, siempre que no resulte desnaturalizada la finalidad perseguida por la norma, el conflicto ha de resolverse en favor de los derechos fundamentales de la persona trabajadora⁶⁰. De hecho, alguna línea judicial considera que el registro puede efectuarse fuera del horario de trabajo cuando se trata del registro de las taquillas que “se encuentran fijas en el centro de trabajo, por lo que, en cuanto a su registro, la garantía está cumplida cuando se verifica la presencia del trabajador interesado, ya se encuentre éste dentro de su jornada de trabajo, al inicio o terminación, e incluso fuera de ellas cuando su presencia sea requerida al efecto”⁶¹. Asimismo, también se ha aceptado aquel registro que se efectúa cuando el establecimiento ya está cerrado al público y las personas trabajadoras se disponían a salir del centro de trabajo, y, por tanto, fuera del horario de trabajo⁶², o cuando se realiza cinco minutos después de la finalización de la jornada mientras las personas trabajadoras se están yendo del trabajo⁶³.

Como señala la doctrina jurisprudencial, “es claro que el empresario no puede registrar al trabajador o sus efectos personales fuera del centro de trabajo y del tiempo de trabajo, pues en ese caso sus facultades de policía privada o de autotutela tendrían un alcance completamente desproporcionado (...) En todo caso, hay que aclarar que las exigencias de tiempo y lugar del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no tienen por objeto preservar la intimidad del trabajador registrado; su función es otra: limitar una facultad empresarial excepcional y reducirla al ámbito de la empresa y del tiempo de trabajo”⁶⁴.

⁵⁹ STSJ de Madrid (social) de 3 de marzo de 2008 (Rec. 388/2008), que señala que el desalojo de las taquillas de las personas trabajadoras realizado cuando habían pasado más de dos meses desde sus despidos viola el derecho fundamental de los mismos, puesto que la razón por la que las personas trabajadoras no habían podido disponer de sus enseres personales se debía única y exclusivamente a la actividad obstruccionista de la empresa, que les impedía el acceso a las instalaciones. En este sentido, el TSJ recuerda la doctrina del TS y señala que “el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece que 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”, añadiendo que en la realización de estos registros “se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”. El supuesto de hecho de la norma es completamente distinto del que se produce con el control de los medios informáticos en el trabajo. El art. 18 está atribuyendo al empresario un control que excede del que deriva de su posición en el contrato de trabajo y que, por tanto, queda fuera del marco del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

⁶⁰ MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Madrid, CES, 2002. p. 314.

⁶¹ STSJ de Murcia (social) de 18 de julio de 1995 (Rec. 701/1995).

⁶² STSJ de Asturias (social) de 4 de junio de 2010 (Rec. 331/2010), que añade que “es norma que deben salir todos juntos del establecimiento y que no pueden hacerlo hasta que el centro se encuentre cerrado, y no pierde validez ese registro, aunque se haya efectuado unos minutos después de la hora a la que debería finalizar la jornada, pues, en todo caso, se estaría realizando un exceso de jornada, también computable como tiempo de trabajo”.

⁶³ STSJ de Madrid (social) de 24 de julio de 2024 (Rec. 1089/2023).

⁶⁴ STS (social) de 26 de septiembre de 2007 (Rec. 966/2006).

De esta forma, no se admite como prueba, aunque no se declara como nulo, el registro del bolso practicado a una persona trabajadora de un supermercado realizado por un detective privado contratado por la empresa vestido de paisano fuera del centro de trabajo y sin la presencia de representantes de las personas trabajadoras o de otra persona trabajadora⁶⁵.

Cuestión distinta es que el registro lícitamente iniciado se alarga por razones justificadas más allá de la jornada de trabajo, debiendo el exceso computarse a todos los efectos como trabajado, como cuando una persona trabajadora permanece en el centro de trabajo por tiempo superior a treinta minutos más allá de su jornada laboral a la espera de que se persone la policía⁶⁶.

4.4. Presencia de representante legal

El cuarto requisito que exige el art. 18 ET es que, para la realización de los registros, se debe contar con la asistencia de una representación legal de las personas trabajadoras⁶⁷ o, en su ausencia, de otra persona trabajadora de la empresa, para evitar así manipulaciones y falsedades⁶⁸.

El fin de esta medida es doble. Por un lado, ofrecer una garantía más a la persona trabajadora afectada de intentar proteger su dignidad, y, por otro lado, tener un testigo presente del acto para posibles posteriores denuncias o demandas. Por tanto, la asistencia del tercero actuaría de aseguramiento del resultado de la actividad de control, de manera que la razón de tal revisión no se encuentra sino en el carácter casi preconstituido de la prueba obtenida a través del registro unido al ejercicio de otros poderes empresariales. Además, si el tercero presente es un representante legal no debe ser solo un sujeto pasivo, sino que debe tener una actitud participativa defendiendo los derechos de la persona trabajadora afectada. En el fondo, se trata de la actuación prevista en el art. 64.4 ET.

No obstante, ha sido un tema discutido por la doctrina la finalidad de dicha medida. Pues, una parte⁶⁹ estima que su objetivo es garantizar la dignidad e intimidad de la persona trabajadora en la aplicación del registro, y, por tanto, la presencia del tercero se erigiría como requisito indispensable en la aplicación de la medida empresarial, de modo que, si se realizase sin la presencia de este tercero, el registro efectuado sería nulo, por cuanto que afectaría al propio derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora afectada.

⁶⁵ STSJ de Cataluña (social) de 14 de octubre de 2013 (Rec. 3413/2013).

⁶⁶ STSJ de Andalucía (social) de 7 de octubre de 1993 (Rec. 573/1993).

⁶⁷ STSJ de Navarra (social) de 18 de abril de 2006 (St. 92/2006), que señala que el vaciado de la taquilla de la persona trabajadora viola el derecho a la intimidad de la citada persona trabajadora, puesto que su apertura y vaciado se efectuó sin la presencia de la persona trabajadora ni de ningún representante legal, habiendo sido razonablemente fácil de localizar su paradero para comunicar a la persona trabajadora dicha operación empresarial.

⁶⁸ STSJ de Comunidad Valenciana (social) de 2 de julio de 2024 (Rec. 1164/2024).

⁶⁹ ALONSO OLEA, M., BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*, Madrid, Civitas, 1995, p. 104.

Sin embargo, como se observa en la coletilla del art. 18 ET, “siempre que ello fuera posible”, este requisito no es un elemento natural e integrante del registro. Otra parte de la doctrina, entiende que la asistencia de los terceros tiene como fin la probidad de la aplicación del registro en relación con los derechos y bienes fundamentales, esto es, asegurar la adecuación de la medida de registro al fin perseguido, en definitiva, que sea proporcional al fin. Y otro sector considera que la finalidad es la de establecer una garantía de la objetividad y de la eficacia de la prueba a través de la presencia del representante legal o de otra persona trabajadora⁷⁰.

En este sentido, cabe la posibilidad de sustituir a la persona representante por otra persona trabajadora de la empresa. En realidad, no se trata de una posibilidad alternativa, pues el requisito legal es contar con una persona representante, pero en el caso de que no haya o no es posible contar con la misma por ausencia del centro de trabajo o cualquier otro motivo, deberá estar presente otra persona trabajadora⁷¹. Por tanto, solo se acudirá a una persona trabajadora cuando no se pueda contar con la representación legal. Así, se ha admitido la posibilidad de realizar el registro a la totalidad de la plantilla de un supermercado, al estar todas las personas trabajadoras presentes⁷², o cuando se realiza el registro sin presencia de la representación legal, pero ante todas las personas trabajadoras que forman el turno⁷³.

Por otro lado, es menester indicar, aunque es obvio, por razones de defensa del trabajador, que la elección del representante que estará presente en el registro corresponde a la persona trabajadora, y no a la empresa, pues, en caso contrario, sería fácil que la persona representante tuviera una actitud en pro de la empresa, disminuyendo de esta forma, la protección de la persona trabajadora. Además, para la persona representante que ha de actuar en la práctica del registro no cabe opción entre estar presente o no, sino que se constituye en obligación inherente al cargo con las consecuencias que pudieran derivarse de su incumplimiento.

No obstante, como señala el precepto citado, “siempre que ello fuera posible”, pueden suceder casos en que los registros se efectúen sin la presencia de representantes legales, o de terceras personas trabajadoras. En cualquier caso, dicha coletilla debe ser interpretada en el sentido de exigir de la empresa que ponga todos los medios a su alcance para que los registros sean efectuados en presencia de representantes legales o de

⁷⁰ HIERRO HIERRO, F.J., *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2011 (versión on line)

⁷¹ STSJ de Castilla-La Mancha (social) de 11 de mayo de 2018 (Rec. 327/2018), que declara lícito el registro en el maletín de la persona trabajadora, donde se encontró un talonario de un restaurante, al realizarse conforme a las previsiones legales, es decir, en tiempo y lugar de trabajo, y en presencia de una persona trabajadora y un compañero, al no contar la empresa con representación legal.

⁷² STSJ de Madrid (social) de 11 de octubre de 2013 (Rec. 1500/2013).

⁷³ STSJ de Madrid (social) de 24 de julio de 2024 (Rec. 1089/2023).

compañeros de trabajo⁷⁴. Es decir, la asistencia preventiva de la persona representante no viene exigida por el art. 18 ET ni es obligatorio que se le convoque expresamente para ello, pues ante su ausencia puede presenciar el registro otra persona trabajadora, siendo también irrelevante las funciones que esta otra persona trabajadora desempeñe en la empresa⁷⁵. Cuando se trate de registros o controles colectivos y permanentes de entrada y salida, o cuando los registros personales formen parte del modo regular de operar de la empresa, lo normal será que se haya previsto un sistema permanente de asistencia de la representación legal.

Por tanto, se puede concluir que la exigencia de la presencia de representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, de compañeros de trabajo, tiene una doble finalidad de, por un lado, servir de caución para las personas trabajadoras en el sentido de constituir una garantía en el ejercicio del poder de control, para asegurar la defensa de los derechos de las personas trabajadoras de su dignidad e intimidad, y por otro lado, tiene también un fin de atestiguar, para un momento posterior, el registro efectuado, constituyendo, de este modo, una prueba esencial. De esta forma, la práctica del registro efectuado sin la asistencia de tercero, siempre que se demuestre, que no se hizo todo lo posible para realizarlo de tal forma, devendrá en ilegal⁷⁶. Así se estima que el registro realizado sin la presencia de representantes o de otras personas trabajadoras, aunque se realice en presencia de la policía, es ilegal por no cumplir los requisitos legales, pero no vulnera derechos fundamentales⁷⁷.

De igual forma, cuando se realiza el registro por el vigilante de seguridad sin la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras o de una tercera persona trabajadora⁷⁸. Nuestro TS tiene declarado que “el art. 18 del ET exige la presencia de una persona más (un representante de los trabajadores u otro trabajador) en el registro de los efectos personales del trabajador. Incrementar el número de personas que presencian ese registro, que puede incluir a otro trabajador cualquiera de la empresa, evidencia que no trata de salvaguardar el derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 de la Constitución. Esta Sala ha indicado que el art. 18 del ET establece una garantía de la objetividad y eficacia de la prueba: que esté presente un tercero distinto de la empresa y el trabajador implicado”⁷⁹. Por ello, se ha estimado que la realización del registro sin la

⁷⁴ALONSO OLEA, M., BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El Estatuto de los... op. cit.* p. 75, que señala que “al empresario incumbe probar que una situación de verdadera emergencia hizo que aquella fuera imposible”.

⁷⁵ STSJ de Cataluña (social) de 24 de octubre de 2005 (Rec. 5121/2005). En sentido similar, STSJ de Asturias (social) de 4 de junio de 2010 (Rec. 331/2010).

⁷⁶ STSJ de Andalucía (social) de 26 de octubre de 2022 (Rec. 272/2021). También STSJ de Comunidad Valenciana (social) de 12 de enero de 2022 (Rec. 32473/2021) que analiza el caso de una encargada de tienda que examina el contenido de la bolsa de la trabajadora sin la presencia de ella ni de ningún representante de las personas trabajadoras, por lo que estima que no se adoptaron por la empresa las garantías mínimas en el registro de los efectos personales de la persona trabajadora.

⁷⁷ STSJ de Cataluña (social) de 4 de diciembre de 2017 (Rec. 6007/2017).

⁷⁸ STS (social) de 5 de junio de 2024 (Rec. 5761/2022).

⁷⁹ STS (social) de 5 de junio de 2024 (Rec. 5761/2022).

presencia de la representación legal o de otra persona trabajadora, sin que haya una razón que justifique su imposibilidad de presencia, comporta que la prueba no puede desplegar efectos probatorios en vía procesal⁸⁰.

De cualquier forma, si la ausencia del representante legal o de la tercera persona no es por causa imputable de la empresa, sino por el rechazo de la persona trabajadora a su presencia, la doctrina científica⁸¹ y judicial⁸² se ha mostrado conforme con dicha posibilidad. Pero, en este caso, se cuestiona cómo conciliar la negativa de la persona trabajadora a la presencia de un tercero con la garantía que ello supondría para la persona trabajadora, quedando, de esta forma, sin ningún medio de defensa ni de respeto a sus derechos fundamentales. A mi parecer, no creo que sea esa una previsión acertada, pues, si la persona trabajadora renuncia a la asistencia de un representante o de un tercero, ello comportará la pérdida de todas las garantías y medios de defensa que tiene la persona trabajadora, quedando en una posición indefensa, por lo que, en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos, no se debería permitir que la persona trabajadora pudiera rechazar este medio de garantía que se le ofrece. De igual modo, que no le está permitido a la persona trabajadora negarse al disfrute de las vacaciones, no se le debería dejar a su libre albedrío rehusar a esta garantía, pues podría suceder que se negara a dicha medida, por miedo a posibles represalias de la empresa, por estar amenazada o coartada por la misma.

⁸⁰ STS (social) de 5 de junio de 2024 (Rec. 5761/2022)

⁸¹ MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control... op. cit.* p. 323.

⁸² STSJ de Cataluña (social) de 14 de enero de 2009 (St. 192/2009), indica que “la exigencia legal de que en el registro de taquillas del trabajador en la empresa concorra un representante legal de los trabajadores viene exigido por el art. 18 ET en el caso de que se realice con carácter forzoso, unilateralmente por la empresa, pero no en el caso de que el trabajador voluntariamente acceda al mismo, mostrando su contenido, tal como se declara probado que sucedió en el presente caso. Ello resulta claramente de tenor de la norma que prevé la posibilidad de registros incluso sobre la persona y efectos del trabajador, y no solo sobre su taquilla, razón por la que se exige el respeto al máximo de la dignidad e intimidad del trabajador, y como garantía la presencia de un representante de los trabajadores”. En términos similares se pronuncia la STSJ Cantabria, de 24 de abril de 2008, st. núm. 371/2008, cuando señala que “no puede olvidarse que, según el inalterado relato fáctico de la instancia en este litigio, el registro de taquilla de la actora, lo fue voluntario. Es decir, no estamos en el supuesto contemplado en el art. 18 del ET, que lo regula, sin su aquiescencia e incluso, sin su presencia, según doctrina jurisprudencial que interpreta el citado precepto. Y, a pesar de ello, tal vez, para garantizar a posteriori, la validez de la prueba practicada, que, en ese caso, no es más que testifical del jefe de servicio de la actora y otra empleada de empresa, sita en el mismo centro comercial en que presta servicios la trabajadora, se busca la colaboración de este tercero. Según dicho relato, no había representante legal de los trabajadores, al declararse probado que la actora estaba sola, en su centro de trabajo y jornada laboral. Luego, ante la excepción que ya prevé el art. 18 del ET, y, no era exigible la presencia de personas que no estaban en dicho momento en la empresa, pero que, además, están previstas para un registro, sin el consentimiento de la empleada. Aquí estamos ante un registro con la colaboración voluntaria y activa de la trabajadora, declaración fáctica a la que el magistrado llega, ponderando las declaraciones de partes y testigos, en el acto del juicio oral que no tienen acceso al extraordinario recurso formulado, ni existe tacha de testigos, en el proceso laboral en la forma prevista en el artículo 92 de la Ley de Procedimiento Laboral, valorándose en la instancia, cuantas circunstancias estimó oportunas, y sin que la sospecha del testigo sobre la actora, invalide, en modo alguno su declaración”.

Por último, cabe remarcar que, aunque el art. 18 ET no lo señala expresamente, la presencia de la propia persona trabajadora registrada es indispensable. Es decir, no se puede admitir un registro personal o de efectos particulares de una persona trabajadora sin su presencia⁸³. Así, se ha declarado improcedente el despido de una persona trabajadora por haberse realizado el registro de su cartera sin su presencia y sin la de representación legal alguna ni de otras personas trabajadoras, pues, en este caso, la persona trabajadora perdió la cartera en el autobús de empresa, que fue entregada al personal de seguridad, que abrió y registro el interior de la cartera con el objeto de encontrar documento que identificase a la persona trabajadora, encontrando también una bolsita con anfetaminas⁸⁴. De igual forma, en cuanto a las taquillas, como estas no pueden ser forzadas salvo que la persona trabajadora se negase a facilitar la llave, también es necesario su presencia.

5. Límites: respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora

Asimismo, el art. 18 ET insiste en que en la realización del registro debe respetarse “al máximo la dignidad e intimidad del trabajador”.

5.1. Derecho a la intimidad

El derecho a la intimidad no viene definido en ninguna norma, constituyendo un concepto jurídico indeterminado. Además, su configuración jurídica depende del contexto histórico, económico y social, estando pues así marcado por las ideas del momento.

Por tanto, han sido la doctrina judicial y científica las que han ido construyendo su conceptualización. En este sentido, el TC, en relación con el ámbito laboral, señala que “el atributo más importante de la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de estos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, solo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende, en principio, los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del

⁸³ STSJ de Aragón (social) de 22 de octubre de 2024 (Rec. 803/2024). De igual forma, STSJ de País Vasco (social) de 28 de mayo de 2019 (Rec. 686/2019) que declara nulo el despido efectuado tras proceder al registro del carro de limpieza utilizado por la persona trabajadora en el desempeño de su trabajo, ante las sospechas de que estuviera en posición de drogas, sin la presencia de la propia persona trabajadora en el registro.

⁸⁴ STSJ de Aragón (social) de 22 de octubre de 2024 (Rec. 803/2024). También STSJ de Madrid (social) de 24 de abril de 2025 (Rec. 154/2025), que declara no válida la prueba obtenida por la apertura de la taquilla de la trabajadora con ocasión de la obra ejecutada en el centro de trabajo en la que se hallaron artículos de la tienda con sus etiquetas que no se habían abonado. Prueba ilícita sobre la que se sustentó el despido. La apertura se realizó en presencia de la subdirectora de la tienda, una mánager, la representante de los trabajadores y el jefe de obra al estar suspendido el contrato por baja médica. Ausencia de proporcionalidad. No consta la necesidad de la apertura, ni causa de fuerza mayor, ni urgencia y no pudiera esperar a que la trabajadora lo hiciera”.

espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones externas por formar parte del ámbito de la vida privada”⁸⁵.

La doctrina científica la define como “aquellas manifestaciones de la personalidad individual o familiar, cuyo conocimiento o desarrollo quedan reservadas a su titular o sobre los que ejerce alguna forma de control cuando se ven implicados terceros”⁸⁶, esto es, el concepto del derecho a la intimidad “ha venido presidido por la recepción de la cultura anglosajona sobre el derecho a la “privacy” lo que ha supuesto la superación de la tradicional concepción de la esfera privada, configurada en torno a un anacrónico concepto de libertad negativa, a modo de apéndice complementario de libertad, y su entendimiento como un bien jurídico positivo, proyectado socialmente, del que derivan facultades de control sobre los datos e informaciones del individuo en la sociedad tecnológica”⁸⁷. La intimidad constituye, pues, un valor espiritual y moral inherente a la persona trabajadora que se impone a terceros y se manifiesta en el deber de abstención de toda intromisión en la esfera íntima y en la prohibición de hacer uso de lo así conocido⁸⁸.

De hecho, con la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral se ha producido una importante evolución en la configuración de este derecho, pues no cabe duda de los conflictos que plantea la utilización masiva de herramientas telemáticas en la prestación laboral.

De ahí, la necesidad de llegar a un adecuado equilibrio entre el derecho fundamental de la persona trabajadora a la intimidad y las facultades organizativas empresariales. En este sentido, el TC tiene declarado que debe tenerse en cuenta, por un lado, que “el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control, que le confiere el artículo 20.3 LET, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo”, y por otro lado, “igualmente es doctrina reiterada de este Tribunal que “el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél ha 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. En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva y reconocido expresamente en el art. 20 LET atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más

⁸⁵ STC 142/1993 de 22 de abril de 1993.

⁸⁶ ROMEO CASABONA, C.M., “La intimidad y los datos de carácter personal como derechos fundamentales y como bienes jurídicos penalmente protegidos”, en ECHANO BASALDUA, J. I., (Coord.), *Estudios jurídicos en memoria de José María Lidón*, Bilbao, Universidad de Deusto, 2002, p. 24.

⁸⁷ MORALES PRATS, F., *La tutela penal de la intimidad: privacy e informática*, Barcelona, Destino, 1984, p. 45.

⁸⁸ GOÑI SEIN, J.L., *Efectos personales del trabajador... op. cit.*

oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales”⁸⁹.

En definitiva, a la hora de valorar si ha producido una violación en el derecho de la intimidad por parte del empresario, debe aplicarse el triple juicio de proporcionalidad, esto es, “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)”⁹⁰.

5.2. Derecho a la dignidad

El derecho a la dignidad constituye otro concepto jurídico indeterminado, cuyo contenido depende también de los valores y principios propios de la sociedad del momento.

Constituye un valor espiritual y moral inherente al individuo y su respeto goza del mayor nivel de protección. La consideración debida a la dignidad ha de considerarse en el origen de los derechos fundamentales, que constituyen la proyección positiva, inmediata y vital de la dignidad. Es difícil, además, pensar en la violación de un derecho fundamental que, a su vez, no implique una violación de la dignidad⁹¹. Por tanto, la violación de la dignidad de la persona no se presenta en abstracto, sino a partir de la delimitación de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Se trata de un “rasgo necesario, no contingente, de todos los seres humanos, permanente, inalterable no transitorio ni intercambiable”, un rasgo de innegable carácter moral sobre el que “es imposible engañarse, se evidencia por sí mismo: pues su criterio es matriz de razones y no algo que quepa fundamentar en razones parciales o en motivaciones contingentes”, “algo carente de equivalente y por consiguiente no susceptible de racional intercambio”⁹².

La Constitución de la OIT recoge como principio fundamental la dignidad al señalar que “el trabajo no es una mercancía”. Asimismo, en la “Memoria del Director General. Trabajo decente”⁹³ se indica que la finalidad primordial de la OIT es la de “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. El trabajo, pues, será decente o digno si se respeta, junto a la libertad, la igualdad y la seguridad, la dignidad de la persona trabajadora.

⁸⁹ STC 186/2000 de 10 de julio de 2000.

⁹⁰ STC 186/2000 de 10 de julio de 2000.

⁹¹ ROJAS RIVERO, G., *Dignidad del trabajador*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014 (versión on line)

⁹² GÓMEZ PIN, V., *La dignidad, lamento de la razón repudiada*, Barcelona, Paidós, 1995, p. 19

⁹³ OIT, Ginebra, 1999.

Por consiguiente, el respeto a la dignidad de la persona trabajadora entraña una exigencia de trato y consideración adecuados a la persona, con respeto de sus derechos fundamentales a la vida e integridad física, a la no discriminación, al honor, a la intimidad y vida privada, a la propia imagen, a la libertad ideológica y de creencias, a la libertad de expresión... El desconocimiento de los derechos fundamentales que la persona trabajadora ostenta como persona y que no debe perder cuando trabaja, vulnera su dignidad e impide el desarrollo de la persona trabajadora como persona. La protección de su dignidad impide el menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona, y en cuanto persona trabajadora, sometida a los poderes empresariales, merece la persona trabajadora que no deja de ser persona⁹⁴.

6. Efectos jurídicos

6.1. Registros lícitos

La doctrina judicial ha estimado que son registros válidamente realizados aquellos en que no se llega a efectuar examen propiamente dicho sobre la persona trabajadora, sino que esta, con el simple requerimiento por parte de la persona vigilante de seguridad, para que mostrara su bolso, *motu proprio* procedió a reconocer que portaba una pastilla de jabón de la que inmediatamente hizo entrega, no llegando la misma a llevar a cabo el examen en el bolso⁹⁵. También cuando se establecen los registros como última ratio, una vez que se posibilita a la persona trabajadora que no acuda con bolsos u otros objetos de mano, pero no se le impide que lo haga, debiendo en consecuencia, atenerse al control posterior de los mismos. Concretamente, existe una comunicación de la empresa que asegura que la única forma de evitar tener que mostrar el contenido del bolso o similar es no llevarlo al centro de trabajo⁹⁶. De igual forma, cuando las personas trabajadoras son invitadas a enseñar sus bolsos antes de subir a los autobuses para regresar a sus domicilios⁹⁷, sin que se les forzara a ello, o cuando se registran todas las taquillas, sin centrarse únicamente en la taquilla de la persona trabajadora afectada⁹⁸.

Los registros válidamente efectuados, es decir, aquellos que cumplen los requisitos exigidos en el art. 18 ET, donde se ha detectado que la persona trabajadora sí había incumplido su obligación de buena fe contractual, la empresa podrá proceder a aplicar el poder disciplinario, sancionando a la persona trabajadora⁹⁹. Y, en el caso de que la persona trabajadora presente una demanda judicial frente a la sanción o despido, el registro constituirá una prueba que puede resultar definitiva.

⁹⁴ ALEGRE MARTÍNEZ, M.A., *La dignidad de la persona como fundamento del ordenamiento constitucional español*, León, Universidad de León, 1996, p. 44.

⁹⁵ STSJ de Madrid (social) de 2 de abril de 1998.

⁹⁶ STSJ de Cantabria (social) de 14 de diciembre de 1994.

⁹⁷ STSJ de Murcia (social) de 20 de julio de 1993.

⁹⁸ STSJ de Murcia (social) de 18 de julio de 1995.

⁹⁹ STSJ de Cataluña (social) de 4 de febrero de 2021 (Rec. 4357/2020).

Ahora bien, si se trata de un registro lícito, pero donde ha quedado verificado que la persona trabajadora no ha quebrantado su deber de buena fe, se plantea si la persona trabajadora puede exigir una indemnización por la violación de un derecho fundamental a la empresa. Al respecto, un sector de la doctrina considera que si ha sido un registro lícito realizado cumpliendo todos los requisitos legales ex art. 18 ET, y en base al poder de dirección empresarial, sería una actuación amparada por el ordenamiento jurídico, por lo que la persona trabajadora no podría exigir una indemnización, ya que faltaría un requisito esencial, como es la antijuricidad en la actuación de la empresa.

Y, en el caso de los registros lícitos donde la persona trabajadora se niega a someterse al mismo, debe entenderse que la persona trabajadora está desobedeciendo una orden lícita de la empresa, por lo que podría ser sancionada y, en su caso, despedida¹⁰⁰.

6.2. Registros ilícitos

En cuanto a los registros ilícitos, se ha considerado así, por ejemplo, aquellos donde existe una clara manipulación y lectura no accidental por parte de la empresa de los documentos observados, abriendo carpetas que se encontraban en su interior, allí depositadas por la persona trabajadora, y manipulando dinero en metálico que se encontraba en el interior de una carpeta y que no era objeto de pesquisa alguna¹⁰¹. Asimismo, cuando la trabajadora es conminada por el gerente de la empresa para que pase a su despacho donde iba a ser registrada antes de salir del centro de trabajo y fue precisamente ante la situación tensa y con violencia contenida creada por este, cuando la trabajadora se vio obligada a abrir su bolso donde obraban los documentos de la empresa que, en ese momento, le fueron arrebatados por el gerente¹⁰².

Por otro lado, en el caso de los registros que son efectuados de forma ilícita, esto es, incumpliendo los requisitos del art. 18 ET, y si el resultado del mismo es negativo, la persona trabajadora sí que tendrá derecho a una indemnización por vulneración de los derechos fundamentales a la intimidad y/o dignidad¹⁰³. Ahora bien, no todo incumplimiento de los requisitos legales supone necesariamente una violación del derecho a la intimidad o dignidad de la persona trabajadora, como es el caso de realizar el registro sin la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras. Así, sucede en el caso de aquellos registros diarios que obligan a las personas trabajadoras a mostrar su bolso y su número IMEI de su teléfono a la salida al vigilante de seguridad, por considerar que se ha vulnerado su derecho a la intimidad¹⁰⁴.

Y para el caso de los registros ilegales, y donde queda demostrado que la persona trabajadora ha incumplido su deber de buena fe contractual cabe entender que el resultado

¹⁰⁰ También STSJ de Cantabria (social) de 20 de diciembre de 2018 (Rec. 777/2018).

¹⁰¹ STSJ de Castilla-La Mancha (social) de 16 de septiembre de 1999.

¹⁰² STSJ de Comunidad Valenciana (social) de 12 de febrero de 2002 (Rec. 3797/1999).

¹⁰³ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, de 27 de julio de 2021 (Procedimiento nº 446/2021).

¹⁰⁴ STSJ de País Vasco (social) de 27 de enero de 2026 (Rec. 2688/2025).

del registro no puede hacerse valer en vía procesal por tratarse de una prueba obtenida de manera ilícita. Así lo señala expresamente el art. 90.1 LRJS cuando indica que “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”. No obstante, la doctrina judicial no tiene un criterio unificado sobre si el despido basado en prueba nula debe ser nulo o improcedente. La doctrina judicial mayoritaria considera que la nulidad de la prueba no implica automáticamente la nulidad del despido¹⁰⁵. En estos casos, también se podría exigir la indemnización por daños y perjuicios por haber vulnerado un derecho fundamental.

Por último, la negativa de la persona trabajadora de someterse a este tipo de registros que suponen una vulneración de un derecho fundamental, constituiría un supuesto de ejercicio lícito del *ius resistentiae*, de tal forma que la persona trabajadora no sería sancionada.

III. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

El art. 18 ET procede del antiguo Estatuto de 1980, y no ha sufrido modificaciones a lo largo de estos 46 años. Esta estabilidad normativa ha tenido su origen, en cierta forma, en la inexistencia de problemas jurídico-constitucionales en los que haya tenido que intervenir el TC. Ello significa que los órganos judiciales no han dudado de su constitucionalidad. Como es sabido, el TC se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre el derecho fundamental a la intimidad en el contexto de la relación laboral, confirmando la existencia de este derecho individual en el ámbito laboral. Y, en concreto, en el caso del art. 18 ET, el TS¹⁰⁶ ha señalado que este precepto busca el equilibrio del derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en la relación laboral y los derechos de la empresa a proteger su patrimonio o sus intereses industriales o comerciales, requiriendo para poder ser activado la existencia de una sospecha fundada de actuación fraudulenta por parte de la persona trabajadora.

El registro sobre los efectos personales de la persona trabajadora constituye un acto excepcional de aplicación del poder de control empresarial, que tiene como fin proteger el patrimonio empresarial o de otras personas trabajadoras. De forma que, cuando, ante una sospecha fundada de actuación fraudulenta por parte de una persona trabajadora, la empresa puede arbitrar una modalidad de pesquisa que se revela como la única posible en orden a la averiguación de los hechos y la que, a su vez, se practica en términos carentes de violencia alguna, subjetiva u objetiva, y con la adecuada garantía para la persona trabajadora empleada¹⁰⁷. De hecho, en esta actuación la empresa actúa con una función de “policía privada” o de “policía empresarial” que la Ley vincula a la defensa de su patrimonio o del patrimonio de otras personas trabajadoras de la empresa¹⁰⁸. De ahí, la

¹⁰⁵ STSJ de Andalucía (social) de 18 de junio de 2025 (Rec. 1724/2023); Madrid (social) de 24 de abril de 2025 (Rec. 154/2025).

¹⁰⁶ STS (social) de 11 de junio de 1990.

¹⁰⁷ STSJ de Cantabria (social) de 5 de diciembre de 2013 (Rec. 711/2013).

¹⁰⁸ STS (social) de 26 de septiembre de 2007 (Rec. 966/2007).

necesidad de que se realice respetando las exigencias legales, y sin suponer nunca violación del derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, pues en esos actos, tanto la persona trabajadora como sus efectos personales forman parte de la esfera privada de aquella y quedan fuera del ámbito de ejecución del contrato de trabajo al que se extienden, con carácter ordinario, los poderes de dirección de la empresa.

De esta forma, de acuerdo con la reiterada doctrina del TC, la constitucionalidad de cualquier medida que suponga una restricción de derechos fundamentales debe observar el triple test de proporcionalidad (juicio de idoneidad, juicio de necesidad y juicio de proporcionalidad en sentido estricto). En otras palabras, el objeto de la medida de registro a adoptar debe ajustarse a la naturaleza de los objetivos que se hallan en la causa de aquella medida, de modo que la diligencia adoptada sea, en abstracto, apta para conseguir la información que se persigue¹⁰⁹.

Las facultades del art. 18 ET deben, pues, interpretarse de forma restrictiva, no “pudiendo tener acogida como prueba lícita aquellos registros que no cumplan con cualquiera de los requisitos legalmente establecidos, pues los mismos se arbitran por el legislador para tutelar el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador, siendo su persona, taquilla y efectos personales, objetos idóneos para el desarrollo de tal derecho y su registro una injerencia que ha de superar, en todo caso, el consabido juicio de proporcionalidad”¹¹⁰.

En definitiva, los requisitos para que sea lícita la prueba obtenida mediante el registro de los efectos personales de la persona trabajadora son “1) que sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y los de los demás trabajadores. 2) Que se respete al máximo la dignidad e intimidad del trabajador. 3) Que se realice dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. 4) Que se realice, siempre que sea posible, en presencia de un representante de los trabajadores o en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa”¹¹¹.

En fin, el art. 18 ET atribuye a la empresa un control que excede del que deriva de su posición en el contrato de trabajo y que queda fuera del marco del art. 20 ET. En los registros, la empresa actúa, de forma excepcional, fuera del marco contractual de las facultades y poderes que le concede el art. 20 ET, desempeñando el citado poder de “policía privada” o “policía empresarial” que el ET vincula a la defensa de su patrimonio o del patrimonio de otras personas trabajadoras de la empresa. Se trata de preceptos con finalidades diferentes, pues el poder de vigilancia ordinaria deriva “del peculiar régimen de derechos y obligaciones de la sinalgia contractual laboral y la situación de subordinación del trabajador, siendo su límite la dignidad del trabajador”¹¹².

¹⁰⁹ MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control... op. cit.* p. 315.

¹¹⁰ STSJ de Cataluña (social) de 27 de octubre de 2016 (Rec. 4417/2016).

¹¹¹ STSJ de Cataluña (social) de 27 de octubre de 2016 (Rec. 4417/2016).

¹¹² SAN (social) de 30 de noviembre de 2021 (Procedimiento nº 226/2021).

En definitiva, el registro de bolsas, bolsos, mochilas u otros efectos personales de las personas trabajadoras, requiere de la existencia de sospechas o de conductas previas que acrediten irregularidades que pongan en peligro el patrimonio empresarial o el de otras personas trabajadoras, a cuya protección se destina el art. 18 ET, y siempre respetando la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

ALEGRE MARTÍNEZ, M.A., *La dignidad de la persona como fundamento del ordenamiento constitucional español*, León, Universidad de León, 1996.

ALONSO OLEA, M., BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*, Madrid, Civitas, 1995.

DESDENTADO BONETE, A.; 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*, 2010, nº 44.

DURÁN LÓPEZ, F., “Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador”, en BORRAJO DACRUZ, E., (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Madrid, Edersa, 1983.

DURÁN LÓPEZ, F., *Inviolabilidad de la persona del trabajador*, Madrid, Edersa, 1989.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Elcano, Aranzadi, 2003.

GARCÍA NINET, I. (Dir.), *El control empresarial en el ámbito laboral*, Bilbao, CISS, 2005.

GARCÍA NINET, J.I., “De los registros del trabajador y del respeto máximo a la dignidad e intimidad de este (I)”, *Tribuna Social*, 2005, nº 170.

GÓMEZ PIN, V., *La dignidad, lamento de la razón repudiada*, Barcelona, Paidós, 1995.

GOÑI SEIN, J.L., *Efectos personales del trabajador*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014 (versión on line)

GOÑI SEIN, J.L., *El respeto a la esfera privada del trabajador. Un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Madrid, Civitas, 1998.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Registros sobre el trabajador, su taquilla y efectos personales”, *TL*, 2019, nº 150.

HIERRO HIERRO, F.J. *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2011 (versión on line)

MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Madrid, CES, 2002.

MORALES PRATS, F., *La tutela penal de la intimidad: privacy e informática*, Barcelona, Destino, 1984.

RODRÍGUEZ CARDO, I.V., “Dignidad, honor e intimidad en el trabajo”, *RMESS*, 2014, nº 108.

ROJAS RIVERO, G., *Dignidad del trabajador*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014 (versión on line)

ROMEO CASABONA, C.M., “La intimidad y los datos de carácter personal como derechos fundamentales y como bienes jurídicos penalmente protegidas”, en ECHANO BASALDUA, J. I., (Coord.), *Estudios jurídicos en memoria de José María Lidón*, Bilbao, Universidad de Deusto, 2002.

SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L., “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2004, nº 2.

SERRANO OLIVARES, R., “El derecho a la intimidad como derecho de autonomía personal en la relación laboral”, *REDT*, 2001, nº 103.

TOSCANI GIMÉNEZ, D., “La vulneración del derecho a la intimidad por delatores, detectives privados y medios tecnológicos”, *Revista de Derecho Social*, 2015, nº 71.