

¿Se requiere un plus de legitimidad empresarial en los registros aleatorios que se efectúan de las pertenencias de las personas trabajadoras?

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: *El problema básico al que se enfrenta esta resolución consiste en determinar si se requiere un plus de legitimidad empresarial en los registros de pertenencias de los trabajadores que se efectúen aleatoriamente y sin sospechas previas de ningún tipo. Frente a las garantías tradicionales que se implementan cuando existen verdaderas sospechas empresariales de la necesidad de implementar un control de estas características para la salvaguarda de los bienes de la empresa o de otros trabajadores, que suelen centrarse en la apreciación del mecanismo del control, la presencia de otros trabajadores, la dinámica del registro y la protección de la intimidad, etc., en los registros aleatorios parece requerirse un plus de legitimidad empresarial (por el tipo de actividad, por el tipo de servicio que presta la empresa, por el carácter especialmente valioso de los bienes, etc.) que, en este caso, viene patrocinado por una referencia muy concreta a esta cuestión en el convenio colectivo de aplicación, así como por formación y avisos previos que en este sentido han recibido las personas trabajadoras.*

Palabras clave: *Registro de pertenencias de la persona trabajadora. Legitimidad empresarial. Garantías del registro en controles aleatorios y sorpresivos.*

Abstract: *The basic issue addressed by this ruling is determining whether an additional level of corporate legitimacy is required for employee property checks conducted randomly and without any prior suspicion. In contrast to the traditional safeguards implemented when there are genuine corporate suspicions necessitating this type of control to protect company property or the belongings of other employees—which usually focus on assessing the control mechanism, the presence of other employees, the dynamics of the inspection, and privacy protection, etc.—random inspections seem to require an additional level of corporate legitimacy (due to the type of activity, the nature of the service provided by the company, the particularly valuable nature of the goods, etc.), which in this case is supported by a very specific reference to this matter in the applicable collective agreement, as well as through training and prior notices that the workers have received in this regard.*

Keywords: *Record of the worker's belongings. Business legitimacy. Guarantees of the record in random and surprise inspections.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00710

ECLIS: ECLI:ES:TSJAR:2025:1858

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

La casuística del control empresarial sobre el registro de las pertenencias de las personas trabajadoras es muy voluminosa. Su análisis suele detenerse en el cumplimiento –mecánico, funcional– de las garantías que implemente el ordenamiento para su observancia, con una dialéctica sencilla: si se cumplen las exigencias normativas, el registro se considera bien efectuado (luego, de éste se deducirán las consecuencias que procedan); pero si, por el contrario, se aprecia algún tipo de déficit en la aplicación estricta de dichas precauciones, el registro debe considerarse incorrectamente realizado, y, por tanto, ineficaz para deducir de él algún tipo de consecuencia jurídica.

Sin embargo, antes incluso de la apreciación de si el registro se ha conducido con las garantías que el ordenamiento prevé, debe cuestionarse la legitimidad que el empresario arguye para proceder al mismo, básicamente porque las garantías de su operatividad deben apreciarse (únicamente) tras la constatación de que verdaderamente existe una razón de peso –una legitimidad– que dé cobertura a una medida tan invasiva en la intimidad de las personas trabajadoras como lo es el registro de sus enseres.

Más allá, por tanto, de analizar el procedimiento mediante el que se ha llevado a cabo el registro, interesa tener presente la razón que asiste al empresario para proceder al mismo. Básicamente porque al ordenamiento jurídico les son refractarias razones caprichosas, arbitrarias, abusivas, ilegales o antirreglamentarias. Por enunciarlo en términos sencillos: antes de apreciar si en la operatividad del registro se han seguido los límites y garantías previstos en la norma y en la jurisprudencia, debemos cerciorarnos que existe una legitimidad empresarial para proceder a tal registro.

Cuando existe sospechas fundadas por parte de quien ejerce el control empresarial de que es necesario proceder a un registro de determinada persona trabajadora para la tutela de los bienes empresariales o de los de otros trabajadores, la apreciación de dicha legitimidad viene servida por la propia dinámica del registro: éste no procede sin ese elemento previo que justifica la invasión del Derecho Fundamental.

Sin embargo, en la realización de registros aleatorios no se cuenta, al menos *prima facie*, con una legitimidad tan determinante. No es lo mismo, en este sentido, proceder a un registro porque se tienen sospechas de hurto de material de la empresa, que proceder al mismo de manera casual, imprevista, aleatoria.

Y eso es exactamente lo que ocurre en el asunto sometido a la jurisdicción que ahora se resuelve. Que se realiza un control aleatorio de las pertenencias de una persona trabajadora detectándose que en sus enseres había productos de consumo de la empresa.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 870/2025, de 9 de diciembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de suplicación núm. 796/2025.

ECLI:ES:TSJAR:2025:1858.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. José Enrique Mora Mateo.

Votos Particulares: Carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El supermercado en el que ejerce su labor profesional la persona trabajadora procede a realizar un registro de los enseres (bolsos, mochilas, etc.) de todos los trabajadores al finalizar una determinada jornada laboral. No se sospecha que ninguna en concreto haya hurtado productos del establecimiento, pero la empresa en seguimiento de su «Modelo de Calidad Total» tiene expresamente prevista esta posibilidad de realizar este tipo de controles en el Convenio Colectivo de aplicación.

Queda plenamente constatado que, en base a dicho modelo, la empresa informa convenientemente a los trabajadores al momento de la contratación del empleo de este tipo de controles, y también de que el convenio colectivo prevé expresamente, de forma taxativa e incuestionable, que el hurto de productos de la empresa conlleva necesariamente y en todo caso el despido disciplinario. También queda plenamente constatado que los trabajadores «están formados y conocen que no pueden comprar en tiempo de trabajo, y que no pueden guardar productos en sus taquillas». También de que «si compran un producto en tiempo de descanso y al volver no lo han consumido, pueden guardarlo pero conservando su tique de compra hasta su consumo final».

Un determinado sábado al finalizar la jornada laboral el coordinador del establecimiento decide «realizar a las 22:00 h una contratación de bolsas solicitando que voluntariamente las mostraran» todas las personas trabajadoras. Cuando le tocó el turno a la persona trabajadora (luego despedida y ahora recurrente), el coordinador «en presencia del resto de compañeros del turno pudo comprobar que en el interior de su bolsa llevaba los productos que se recogen en el acta que se adjunta».

Tras solicitarle explicaciones en relación con la presencia de estos productos en sus enseres personales, la persona trabajadora no es capaz de dar una explicación medianamente razonable, y «no aporta tique» de compra de los referidos productos, por lo carece de medio fehaciente para «acreditar el pago de los mismos».

Acto seguido se formaliza un acta «para dejar constancia de los hechos», es decir, del resultado del registro y las explicaciones de la persona trabajadora, que «firman dos testigos».

Días después, tras el correspondiente trámite de audiencia, se le concedió un plazo de 48 horas para que manifestase lo que entendiese necesario, tras el cual se procede a la formalización de la carta de despido, pues se entiende que los hechos «implican un serio quebrantamiento del principio de la buena fe».

IV. Posición de las partes

El empleador articula la carta de despido, resumiendo el relato de hechos probados (que ya hemos reseñado) y enumerando los productos que se encontraron en el enser personal de la persona trabajadora y su precio. En concreto se constató que «llevaba un turrón Suchard, tres postres lácteos, una salsa pesto, unos mini biscotes y un lote de Nivea hombre». El «precio total de venta de esos productos era de 20,60 euros».

En el trámite de audiencia, la trabajadora manifestó que los productos los había adquirido «en otra tienda», pero la empresa «comprobó que se trataba de productos

con referencias de lotes de productos de la tienda de avd. Cataluña», es decir, la tienda en la que ejercía su labor y en la que se realizó el registro. También queda constatado que no aportó «tique de compra alguno de esos productos», ni expresó explicación convincente alguna en relación con la presencia de dichos productos en su enser personal.

El Juzgado de lo Social competente declaró que el despido era improcedente, implementando las consecuencias asociadas a dichas declaración.

El recurso planteado por la empleadora impugna la sentencia y pretende que se estime el recurso de suplicación, básicamente porque la actuación de la persona trabajadora, encaja en las causas de despido legalmente tipificadas, y en que tanto en el convenio colectivo, como en la formación que forma expresa se hace de los trabajadores, se les indica que no pueden consumir productos de la empresa sin conservar el tique de compra.

V. Normativa aplicable al caso

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 54. Despido disciplinario.

«1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo».

Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mercadona, SA.

«Artículo 39. Régimen de faltas.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

.../...

3. Faltas muy graves:

d) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares, la apropiación indebida o consumo de productos de la Empresa destinados a la basura o promoción (roturas, R...), el estar cobrando en cajas con el password de otra persona o haber revelado el password propio a otra persona y, en todo caso, la vulneración de los métodos de Empresa sobre la venta de productos en tienda».

«Artículo 40. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por las personas trabajadoras deben interpretarse en el siguiente sentido:

.../...

3. Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves o graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta sesenta días.
- Despido».

VI. Doctrina básica

En el ejercicio empresarial de controles aleatorios en las pertenencias de los trabajadores no se requiere una previa sospecha que legitime la actuación. Dicha legitimidad tiene que venir conferida desde otra perspectiva, no desde la que relaciona el registro con la protección inmediata de los bienes de la empresa. Para averiguar dicha legitimidad es importante analizar tanto el tipo de actividad que desarrolla, los bienes que se manejan en la empresa y su valor, así como si existe una referencia específica en el convenio colectivo de aplicación, como es el caso. En el caso que se comenta la legitimidad de la previsión convencional viene reiterada y avalada porque a los trabajadores se les ha informado específicamente y de manera incuestionablemente de la realización de estos controles aleatorios.

VII. Parte dispositiva

Se estima el recurso de suplicación, se revoca la sentencia recurrida y se desestima la demanda.

VIII. Pasajes decisivos

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

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

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

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

También puede ser razonable hacer este tipo de controles cuando los productos sean peligrosos o de extraordinario valor, o cuando las peculiaridades de las tareas a realizar hagan necesario que los trabajadores dejen sus pertenencias en algún lugar común, o cuando se detecten sustracciones continuas, circunstancias que justificarán la prevención mediante registros aleatorios a la salida del centro de trabajo. Lo que no sólo no viola la dignidad e intimidad del trabajador, sino que protege también el propio patrimonio de los operarios y clientela, siempre que la empresa proceda al registro observando de forma rigurosa los requisitos que los antes aludidos preceptos legales establecen para llevarlo a efecto».

IX. Comentario

El control de registro de las pertenencias de los trabajadores (taquilla, efectos y enseres) se rodea en la dinámica del artículo 18 ET de una serie de garantías que se centran en dos aspectos, principalmente. En primer lugar, en si la mecánica del registro se ha llevado a cabo siguiendo los límites y garantías que el propio precepto establece. Concretamente, si se ha respetado la dignidad e intimidad del trabajador en su realización, si se ha contado con la presencia de un representante legal de los trabajadores o, en ausencia de éste del centro de trabajo, con la presencia de otros trabajadores (como acontece, por ejemplo, en la STS-SOC 874/2024, de 5 de junio, que declara la nulidad del despido por ausencia de trabajadores en el registro), y si se ha realizado el registro dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. Y, en segundo lugar, se requiere, con carácter previo a la adopción de la medida, de una legitimidad específica para proceder con una medida potencialmente lesiva de Derechos Fundamentales de la persona trabajadora, que el precepto resume en que dichos registros «sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores de la empresa».

En la dinámica del precepto pareciera que el legislador concreta esta posibilidad de registro como una respuesta inmediata a la aparición de una sospecha fundada. Es decir, acaecida la sospecha de que debe protegerse el patrimonio de la empresa o de algún otro trabajador se procede al registro de una taquilla o pertenencia de un determinado trabajador.

Tal y como se encuentra redactada el precepto (que ha permanecido sin modificaciones desde el ET/1980) queda claro dos aspectos. En primer lugar, que estamos en presencia de una especie de singular atribución policial al empresario, de la concesión excepcional de un poder que extravasa el ejercicio regular de su atribuido poder de dirección, de la visualización (quizá) de las máximas posibilidades de dominio empresarial que concede la norma sobre la persona del trabajador.

Y, en segundo lugar, que el registro debe ser, en todo caso, una medida excepcional, articulada únicamente como respuesta inmediata y directa al perjuicio empresarial que se supone infligido por una actuación sospechosa de las personas trabajadoras en relación con los bienes de la empresa o de compañeros de trabajo, lo que deja fuera de juego, al menos en principio, la posibilidad de implementar controles preventivos, aleatorios o que carezcan de esa singular legitimación reactiva que patrocina el precepto.

No parece, en definitiva, que el legislador, cuando concedió esta posibilidad de registro de los bienes del trabajador, esté pensando en la implementación de un control preventivo o aleatorio. Parece conceder la potestad como reacción legítima ante una sospecha fundada.

Por eso, precisamente, la doctrina judicial siempre ha manifestado serias dudas sobre los registros efectuados rutinariamente, de los que se desconfianza, al considerarlos prácticamente como un capricho empresarial (STSJ-SOC Comunidad Valenciana, de 12 de febrero de 2002 [Jur 2002\268703]), debiendo exigirse, siempre y en todo caso una previa preocupación empresarial concreta (STSJ-SOC Andalucía (Málaga), de 25 de febrero de 2000 [AS 2000\562]).

Como bien concreta la STSJ-SOC Cataluña, de 23 de mayo 2000 (AS 2000\1934) cuando precisa que «...el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no autoriza cualquier motivo para un registro de esta índole sino sólo cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa. En este caso la empresa debió acreditar la existencia de alguna de estas causas pues no basta con afirmar como lo hace la sentencia de instancia que se trataba de un registro “rutinario”. No existe la menor evidencia que entre los efectos personales del actor existiera alguno que pusiera en peligro el patrimonio de la empresa o de los trabajadores de suerte que el registro aparece como un mero capricho empresarial. Este modo de actuar vulnera el derecho fundamental a la intimidad del trabajador

consagrado en el artículo 18 de la Constitución Española y también infringe el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores...»

Sólo de manera muy excepcional se consiente la práctica de registros preventivos, justificándose en dos fuentes de argumentos. O bien, en primer lugar, por el volumen de empleados en el centro de trabajo, la concreta actividad empresarial, las dificultades en inspeccionar el estocaje de productos, o el tipo valioso de mercancías que maneja la empresa (SSTSJ-SOC Cantabria, de 14 de diciembre de 1994 [AS 1994\4887] y Andalucía (Málaga), de 7 de octubre de 1993 [AS 1993\4421]). O bien, en segundo lugar, porque el convenio colectivo contuviese algún tipo de referencia concreta a este tipo de registros aleatorios (legitimándolo, indirectamente, en alguna de las circunstancias referidas, o eventualmente, en algunas otras igualmente legítimas).

Un ejemplo gráfico de los ejemplos que se pueden apreciarse del primer supuesto enunciado es la STSJ-SOC Madrid, de 2 de abril de 1998 (AS 1998\1374) cuando repara en que el artículo 18 ET «...permite al empresario la realización de registros en la persona del trabajador, en sus taquillas y en sus efectos personales, cuando los mismos sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, y esta protección ha de ser, lógicamente, tanto preventiva como paliativa, de manera que no es necesario para proceder a un registro, como señala el Magistrado “a quo” en su fundamento de derecho tercero, que existan indicios o sospechas de que un trabajador ha atentado contra dicho patrimonio, lo que sí puede ser exigible en centros de trabajo pequeños, en los que lógicamente ha de primar un clima de confianza mutuo, pero no puede hacerse extensivo a determinadas empresas que por sus dimensiones o peculiaridad de sus productos han de adoptar unas medidas eficaces de protección, siendo por tanto razonable que los registros pueden llevarse a efecto periódica, rutinaria y aleatoriamente cuando las circunstancias lo exijan, y así será cuando se trate de empresas con un gran número de trabajadores en las que concurra además un difícil control del stock de productos, o sean éstos peligrosos o de extraordinario valor, o cuando las peculiaridades de las tareas a realizar hagan necesario que los trabajadores dejen sus pertenencias en algún lugar común, o cuando se detecten sustracciones continuas, circunstancias que justifican la prevención mediante registros aleatorios a la salida del centro de trabajo, lo cual no sólo no viola ningún derecho constitucional, sino que protege también el propio patrimonio de los operarios».

La legitimidad del registro en lo previsto en el Convenio Colectivo ya se apreció en la STSJ-SOC Cataluña, de 18 de febrero de 2005 (JUR 2005\80154) cuando precisa que «Ha de traerse a un primer plano de consideración el hecho que el convenio colectivo establece en el artículo 16 no sólo “la obligación de exhibir a los vigilantes de seguridad toda clase de paquetes, bolsas o carteras que se pretendan sacar del centro de trabajo”, sino incluso el registro personal, así como que aquel examen es norma habitual y siempre en forma aleatoria...»

X. Apunte final

Es incuestionable el tenor literal del precepto del convenio colectivo que sanciona como falta muy grave el hurto o robo de material de la empresa. También la sanción que a tal conducta se asocia. Sin embargo, el mismo convenio no regula cómo deben efectuarse los controles y registros para la supervisión del patrimonio empresarial. Tampoco, naturalmente, que estos puedan ser aleatorios, es decir, sin que conste una sospecha previa de apropiación indebida de productos de la empresa, o de otros trabajadores.

Esta particularidad tampoco se menciona en el «Modelo de Calidad Total» de Mercadona, que se configura como un documento estratégico y de planificación económica y posicionamiento en el mercado.

Siguiendo el relato de hechos probados, sí queda constatado, sin embargo, que a los trabajadores se les informa por sus supervisores, de manera reiterada y específica,

de la imposibilidad de adquirir y guardar productos del centro para compras personales sin que se guarde el correspondiente tique de compra o similar. Los trabajadores tienen, además, información precisa sobre la práctica empresarial consistente en realizar controles aleatorios de las pertenencias de los trabajadores, no pudiendo alegar desconocimiento de este extremo.

De lo que se trata de averiguar en este caso, por tanto, es si este control aleatorio superaría el análisis de idoneidad que se implementa como garantía de la preservación de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores frente actuaciones empresariales potencialmente lesivas de éstos. En definitiva, si la mera mención al ilícito laboral en el convenio y la información suministrada a los trabajadores sobre la forma de realizar los controles es suficiente para entenderlo legítimamente realizado.

Conviene subrayar que, en otros asuntos con una problemática idéntica a esta, es decir: un despido disciplinario en esta empresa tras un registro aleatorio de las pertenencias de la persona trabajadora (en tiempo y lugar de trabajo y con presencia de otros trabajadores) y sometidos al mismo convenio colectivo, se han dictado pronunciamientos esencialmente idénticos, entendiéndose, en definitiva, que el despido era procedente. Así, por ejemplo, la STSJ-SOC Andalucía (Sevilla), 2552/2024, de 19 de septiembre; Islas Canarias (Las Palmas) 869/2020, de 30 de junio de 2020; Galicia 3751/2014, de 10 de julio; Asturias 1699/2010, de 4 de junio; Cataluña 3835/2008, de 8 de mayo; e Islas Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 198/2006, de 10 de marzo. Similar respuesta se obtiene en los asuntos que se relacionan con el registro de la taquilla (no, por tanto, de las pertenencias) de la persona trabajadora, aunque en estos casos siempre se acude a este registro porque se encuentra presenta la nota de inmediatez que se ha comentado con anterioridad, es decir, que se implemente el registro de la taquilla tras una apreciación, más o menos fundada, de que puede existir un menoscabo de los intereses de la empresa por la sustracción previa de productos de la misma.

Existe, en definitiva, unanimidad en la apreciación de que un registro preventivo o aleatorio cumple las exigencias de legitimación que implementa el artículo 18 ET, porque este tipo de registros no basados en una legitimación inmediata y articulada como reacción frente a una sospecha de sustracción de productos de la empresa sí puede servir de cauce legítimo para preservar los bienes jurídicos de la empresa y de otros trabajadores.

En ninguna de ellas se cuestiona, en ningún momento, la legitimidad de este tipo de registros aleatorios o preventivos, por lo que puede surgir la duda de concretar si existe algún tipo de límite a este tipo de registros aleatorios o preventivos.

La recientes STSJ-SOC País Vasco 272/2026, de 27 de enero analiza la legalidad del «protocolo de seguridad» de una empresa que obliga a que «todas las personas trabajadoras de la empresa, en el momento de abandonar el centro de trabajo por el control de salida, abrirán su bolso, mochila o cartera de mano mostrando su interior al personal de seguridad. Además, los trabajadores deben exhibir al personal de seguridad el número IMEI de su teléfono móvil», estimando que «la actuación empresarial no cumple con el juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad como premisas necesarias para que sea protegida la intimidad de la trabajadora demandante» porque no se ha acreditado «que concorra causa alguna que justifique la revisión diaria e indiscriminada de las pertenencias de la trabajadora dado que no se ha probado que consten sospechas o conductas previas de la trabajadora que justifiquen al actuar» empresarial.

Más allá de este límite, no parece que puedan ponerse cortapisas a esta práctica, especialmente, como es el caso, cuando se ha informado previamente de su realización y así se hace habitualmente en la empresa.