

Procedencia del despido ante la negativa a un registro lícito de las pertenencias del trabajador.

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.

Resumen: La negativa de un trabajador a someterse a un registro empresarial lícito de un efecto personal se considera una desobediencia grave y culpable capaz de justificar un despido procedente dado que tal oposición impide el adecuado control de seguridad y patrimonio ante sospechas fundadas de actos contrarios a los bienes empresariales.

Palabras clave: Registro. Pertenencias del trabajador. Control empresarial. Intimididad. Despido procedente.

Abstract: A worker's refusal to submit to a lawful company search of a personal effect is regarded as serious and culpable insubordination capable of justifying fair dismissal, given that such opposition prevents the proper monitoring of security and assets in the face of well-founded suspicions of acts detrimental to the company's property.

Keywords: Search. Employees' personal effects. Employer monitoring. Privacy. Fair dismissal

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00759

ECLIS: ECLI:ES:TSJAR:2026:81

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

En el marco de la relación laboral, el empresario ostenta el poder de dirección como una de las facultades esenciales inherentes a su posición jurídica. Esta potestad le permite organizar, planificar y supervisar la prestación de servicios, impartiendo las instrucciones y directrices necesarias para el adecuado desarrollo de la actividad laboral y la consecución de los objetivos de la empresa. Asimismo, comprende la posibilidad de inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones asumidas por las personas trabajadoras y de adoptar las medidas disciplinarias que resulten procedentes.

Dentro de estas facultades de supervisión empresarial se incluye, en determinados supuestos, la posibilidad de revisar los efectos personales de las personas trabajadoras, siempre y cuando dicha actuación cumpla los requisitos recogidos en el artículo 18 ET: 1) existencia de una finalidad legítima, de modo que el registro solo podrá practicarse cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial o del patrimonio de las demás personas trabajadoras; 2) realización del registro en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral; 3) respeto máximo a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora, evitando actuaciones innecesarias, vejatorias o desproporcionadas; 4) asistencia de un representante legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de otra persona trabajadora de la empresa, siempre que ello sea posible, como garantía de objetividad y transparencia en el desarrollo de la diligencia.

Por tanto, el ejercicio de esta potestad no tiene carácter absoluto, sino que debe ajustarse a los límites impuestos por el ordenamiento jurídico y, en particular, al respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente su derecho a la intimidad y a la dignidad. En consecuencia, toda revisión de efectos personales de las personas trabajadoras debe responder a criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, encontrarse debidamente justificada por las circunstancias concurrentes y llevarse a cabo con las garantías legalmente previstas, evitando cualquier injerencia arbitraria o excesiva en la esfera personal de la persona trabajadora.

Bajo tales premisas, en la sentencia objeto de comentario se plantean las consecuencias para el trabajador de negarse a someterse a un registro lícito llevado a cabo por la empresa.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Aragón

Número de resolución judicial y fecha: sentencia número 38/2026, de 19 de enero.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de suplicación número 988/2025

ECLI:ES:TSJAR:2026:81

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Mariano Fustero Galve.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La presente sentencia resuelve un recurso de suplicación frente al pronunciamiento previo del Juzgado número 2 de Zaragoza, de fecha 11 de septiembre del 2025, que vino a desestimar la demanda formulada por un trabajador frente a la empresa Yudigar SLU, declarando la procedencia del despido impuesto al actor, así como la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales.

En fecha 24 de septiembre del 2025, se dictó auto de aclaración de sentencia por error material manifiesto en cuya parte dispositiva se señala: «Donde dice: “Frente a dichas pretensiones, la (empresa) demandada se ha opuesto defendiendo la legalidad del registro acordado el 30.05.2024, siendo el motivo del despido la negativa –por dos veces– del actor a su realización, contraviniendo las indicaciones del empresario; indicando que del atestado de la Guardia Civil resulta una pelea común; que la etiología de las lesiones sufridas por los implicados es la de una agresión; que el actor esperó cuatro días para denunciar; que se desconoce por qué el despido puede ser

nulo cuando el insulto habría provenido del otro trabajador"... Debe decir: "Frente a dichas pretensiones, la (empresa) demandada se ha opuesto defendiendo la legalidad del registro acordado el 30.05.2024, siendo el motivo del despido la negativa –por dos veces– del actor a su realización, contraviniendo las indicaciones del empresario"».

Los hechos probados responden al siguiente iter:

1.º El demandante ha prestado servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada Yudigar SLU, con antigüedad desde el 20/07/1998, con carácter indefinido, categoría de oficial 1ª y retribución de 2.786,00 euros brutos, incluida prorrateo de pagas extraordinarias y excluido plus de distancia, sin que conste la ocupación de cargo sindical alguno.

2.º A partir de la constatación de la existencia de hurtos de material y herramientas propiedad de la empresa, la dirección de Yudigar SL realiza registros en las pertenencias de las personas trabajadoras coincidiendo con la finalización de los turnos de trabajo.

3.º Estos registros, que se efectúan de manera esporádica y sin previo aviso, son realizados por personal de seguridad y en presencia de la responsable de prevención de riesgos laborales y de los y las delegadas de personal.

4.º Los registros se llevan a cabo a la salida del turno de trabajo, bien en la base de las escaleras que dan acceso a los vestuarios, bien en el pasillo que conduce a los tornos de salida de las instalaciones. En ambos casos, se practican a las personas que portan una bolsa o mochila.

5.º El procedimiento es el siguiente: el vigilante de seguridad solicita la apertura de la bolsa o mochila y, con la ayuda de una linterna, visualiza su interior. No manipula el contenido y, como mucho, solicita a su propietario que remueva el interior si hay objetos voluminosos que obstaculizan la visión (ropas, etc.). Solo excepcionalmente se ha pedido a algún trabajador extraer alguna prenda del interior de la bolsa.

6.º El día 30 de mayo de 2024, la empresa demandada organizó uno de los registros mencionados, en concreto, el registro de las personas trabajadoras que llevaban bolsas o mochilas en el momento de la salida del turno de tarde, como consecuencia de existir indicios de la posible falta de herramientas, situando vigilantes de seguridad en los tres tornos de acceso y en los vestuarios. El turno de tarde abarca de 15 a 23.05 horas. Se avisó al Comité de Empresa para que estuvieran presentes sus miembros en los registros del turno de tarde.

7.º En la Nave 4, en la zona entre la puerta de entrada peatonal y las escaleras de los vestuarios, se colocaron las siguientes personas: el vigilante de seguridad; un representante del comité de empresa; y el responsable de seguridad (en representación de la empresa). Cuando empezaron a llegar los trabajadores que se duchan en los vestuarios antes de abandonar el recinto (pintores, barnizadores...), comenzaron los registros y el vigilante de seguridad, perfectamente identificado, iba solicitándoles que abrieran sus bolsas/mochilas. Los trabajadores que no llevaban ninguna de ellas no fueron objeto del registro.

8.º Cuando llegó el momento de practicar el registro al actor, antes de las 23:00 horas, éste se negó rotundamente a abrir su bolsa (no era mochila, era de tamaño intermedio). A las 23:15, el actor salió por los tornos de Carpintería, donde se encontraban otro vigilante de seguridad y dos representantes del Comité de empresa. Como a todos los trabajadores que llevaban bolsos o mochilas, le solicitaron que abriera su bolso para su inspección interna por los vigilantes de seguridad, y el actor volvió a negarse a hacerlo. Ningún otro trabajador de los solicitados se negó al registro.

9.º Tras instrucción de expediente contradictorio, en fecha 18.06.2024 la empresa comunicó al actor carta de despido disciplinario con efectos de la misma fecha.

10.º La sentencia del Juzgado Social desestima la demanda de impugnación de despido disciplinario y declara su procedencia, así como la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales.

11.º Frente a la sentencia de instancia se articula recurso de suplicación por el trabajador.

IV. Posición de las partes

En el recurso de suplicación, la parte actora solicita la declaración de la nulidad del despido por entender que el registro es ilegal y ha vulnerado el derecho a la intimidad o, en su defecto, la improcedencia por cuanto la negativa a un registro no justificado ni proporcional no alcanza el umbral de gravedad y culpabilidad requerido para aplicar la sanción máxima laboral. Apoya su petición en varias cuestiones:

1. La inclusión de cinco nuevos hechos probados con el siguiente tenor:

a) «Que la empresa en el momento del despido carecía de un procedimiento o protocolo a la hora de organizar los registros, circunstancia que hizo que la representación de los trabajadores con fecha 7 de mayo de 2025 solicitara nuevamente la realización del mismo. Asimismo, el citado Comité ya advirtió a la Dirección de la empresa en el año 2017 de la necesidad de un espacio de intimidad para realizar los registros».

b) «Que la empresa en los registros realizados en (dos personas trabajadoras) en las instalaciones de la misma, en fecha 14 de julio de 2017 y 16 de diciembre de 2021 respectivamente, informó a ambos del carácter voluntario de los mismos».

c) «Que la Inspección de Trabajo en relación a la forma de practicar los registros por parte de la empresa, mantuvo una reunión con la misma y los representantes de los trabajadores, el 27 de julio de 2024, elaborando un informe en el que consideraba que era necesario implementar las siguientes medidas: i) adoptar las medidas necesarias con el fin de garantizar que no se realizan registros a las personas que inician su turno de trabajo. ii) Que se garantice la mayor distancia posible – considerando las características de los espacios donde se realizan los registros– entre la fila de trabajadores que abandonan las instalaciones y el punto en que se examina el contenido de las bolsas. iii) cuando sea preciso mostrar (extrayendo de su interior) el contenido de las bolsas, se accederá a una sala cerrada y sin vistas desde el exterior para que proceda su práctica».

d) «Que el turno de tarde abarca de 15 horas a 23:05 horas, si bien en la sección de pulido donde trabaja el actor la jornada finaliza diez minutos antes, siendo por tanto la salida a las 22:55 horas. En el momento del registro tras su negativa el actor esperó unos minutos delante del vigilante a la espera de instrucciones».

e) «...y en los vestuarios si bien en la vista oral, tanto una trabajadora como el responsable de Recursos Humanos, pusieron de manifiesto que se trataba de la sustracción de una prenda de abrigo, con motivo de la denuncia de una subcontrata, que se había producido días antes del registro. El vigilante que acudió como testigo a la vista, manifestó desconocer los objetos sustraídos».

2. La concurrencia de infracción jurídica del artículo 18.1 CE en relación con los artículos 4.2, 18 y 20 bis ET, así como de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre que el ejercicio de las facultades de control del empresario deben ser materializadas con respecto a la dignidad e intimidad personal.

3. La existencia de vulneración del artículo 54.2.b) y d) ET al no existir ni transgresión de la buena fe contractual ni desobediencia, máxime cuando esta última circunstancia, para que pueda ser sancionada con un despido, ha de ser grave, trascendente e injustificada, y debe proceder a un análisis individualizado.

4. La falta de certeza por parte de la empresa de sustracción de herramientas, dado que la patronal construye un control para comprobar si los indicios de sustracción

son reales o no. Se trata, por tanto, de un registro no reactivo sino preventivo. Ante la falta de indicios no debe ser realizado un control tan invasivo de la intimidad de los trabajadores.

5. La práctica del registro en una zona de tránsito, esto es, en la base de unas escaleras que dan acceso a los vestuarios y en el pasillo que conduce a los tornos de salida de las instalaciones. Además, se realizó a las 23 horas y a las 25:15 horas cuando debió ser practicado en tiempo de trabajo, lo que obligó a los trabajadores a demorar su salida que se produjo a las 23:05 horas.

Por su parte, la empresa opone que el registro practicado fue plenamente lícito, proporcional y respetuoso con las garantías legales. Recuerda que de considerarse obtenida ilícitamente la prueba de los hechos objeto del despido, ello no daría lugar a la nulidad sino solo a su improcedencia. El actor no justificó su negativa al registro en su derecho a la intimidad, pues lo único que hizo fue oponerse a su realización, de forma que la premisa sobre la que se funda el recurso es falsa. Añade que la Inspección de Trabajo no cuestiona la necesidad del registro y no es caprichoso ni preventivo. El registro no se hace con exhibición pública y se practica de forma garantista, por vigilante de seguridad y en presencia de la representación de los trabajadores. La empresa no obligó a los trabajadores a salir más tarde por el registro. Se realizó cuando el empleado abandonaba su puesto y vestuario. El registro superó el juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. El motivo del despido es retar una orden de la empresa y cuerpos de vigilancia y no puede ampararse en una supuesta vulneración de su intimidad. El acto de indisciplina y desobediencia del trabajador es grave y transgrede la buena fe contractual. La negativa del trabajador fue doble, rotunda y consciente, siendo el único que se negó. Esta oposición lo es ante una orden directa relativa a la seguridad y protección del patrimonio empresarial, y la negativa del trabajador impidió verificar la comisión de un supuesto hurto. Esta conducta es una deslealtad manifiesta y un abuso de confianza que quiebra la buena fe contractual.

En fin, el Ministerio Fiscal interesó la desestimación del recurso interpuesto por las circunstancias en las que se produjo el registro que no invadió la dignidad e intimidad de los trabajadores, respetó la finalidad pretendida y trató de evitar la sustracción de material de la empresa.

V. Normativa aplicable al caso

El precepto clave aplicable al caso es el artículo 18 ET, en virtud del cual «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».

También resulta de interés lo previsto en el artículo 20.3 ET, conforme al que «el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad».

Asimismo, el artículo 4.2 e) ET aclara que el trabajador tiene derecho «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad...».

VI. Doctrina básica

El registro practicado se ha llevado a cabo en condiciones respetuosas con la legalidad ordinaria y con los derechos fundamentales de los trabajadores. Se trata, por tanto, de un registro lícito, de manera que la desobediencia del trabajador a su

realización constituye un incumplimiento grave y culpable capaz de justificar la procedencia del despido. Interpretar lo contrario impediría el adecuado control empresarial de seguridad y patrimonio ante sospechas fundadas de actos contrarios a tales bienes, control permitido por la norma estatutaria.

VII. Parte dispositiva

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza, de 11 de septiembre de 2025, entendiendo que el despido es procedente porque el registro ha observado los requisitos legales, no ha implicado un atentado a la intimidad y la desobediencia del trabajador a su práctica implica un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales. No se imponen costas.

VIII. Pasajes decisivos

A la hora de dilucidar la legalidad del registro practicado por la empresa, el órgano judicial realiza el razonamiento siguiente:

1.º El artículo 18 ET prevé que el objeto del registro ha de ajustarse al fin pretendido, de forma que sólo se podrán llevar a cabo registros cuando sean necesarios para proteger el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores.

2.º Este precepto recoge también una exigencia de carácter finalista o teleológico al señalar que se habrá de respetar, en todo momento, la dignidad e intimidad del trabajador, en el sentido de que la práctica del registro se habrá de llevar a cabo de la forma menos gravosa posible para aquél.

3.º Sobre el tema específico del derecho a la intimidad en el ámbito laboral, el Tribunal trae a colación la doctrina mantenida por el Máximo Intérprete de la Constitución, contenida, entre otras, en su Sentencia número 98/2000, de 10 de abril de 2000, en la que establece: "la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que ésta no puede implicar en modo alguno la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo" (con remisión a las SSTC 88/1985, de 19 de julio; 6/1988, de 21 de enero; 129/1989, de 17 de julio; 126/1990, de 5 de julio; 99/1994, de 11 de abril; 106/1996, de 12 de junio; 186/1996, de 25 de noviembre; y 90/1997, de 6 de mayo). En consecuencia, «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 artículos 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptabilidad para el ejercicio de todos ellos» (con remisión a las SSTC 99/1994, de 11 de abril; 6/1995, de 10 de enero; 106/1996, de 12 de junio; y 136/1996, de 23 de julio). Desde esta perspectiva deben valorarse las específicas limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral (con remisión a las SSTC 99/1994 y 6/1995, de 10 de enero).

Desde la base de dicho presupuesto, y en relación con el específico derecho cuya vulneración se plantea en el presente caso, en esa misma sentencia del TC 98/2000, se indica que: «El derecho a la intimidad... en cuanto derivación de la dignidad de la persona que reconoce el artículo 10 CE, implica 'la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana'" (tal y como señalan las SSTC 209/1988, de 27 de octubre, 231/1988, de 1 de diciembre, 197/1991, de 17 de octubre, 99/1994, de 11 de abril, 143/1994, de 9 de mayo, y 207/1996, de 16 de diciembre, entre otras)». Igualmente es doctrina reiterada 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 haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho» (tal y como han reconocido, por

todas, las SSTC 57/1994, de 28 de febrero, y 143/1994, de 9 de mayo). Así, la medida empresarial discutida deberá someterse a control del test de proporcionalidad, por lo que ante cada caso concreto, habrá que decidir, en primer lugar, si existen indicios o razonables sospechas de uso abusivo; seguidamente, determinar si la concreta medida de control es idónea para la finalidad pretendida, esto es, para verificar si el trabajador cometía o no las irregularidades sospechadas; en tercer lugar, valorar la necesidad de la medida, considerando la posible existencia de otras medidas alternativas menos dañosas e invasivas en el derecho fundamental de que se trate; y, finalmente, decidir a través de un juicio de proporcionalidad en sentido estricto, atento a los medios y a los fines sobre la razonabilidad, el equilibrio y la objetividad de la medida (entre muchas, SSTC 98/2000, de 10 abril y 186/ 2000, de 10 julio).

4.º A la luz de tales consideraciones, el Tribunal Superior de Justicia llega a la conclusión de que en el presente supuesto el registro ha sido lícito y no se ha producido atentado al derecho a la intimidad del trabajador, pues: a) la empresa partía de una situación de sospecha de hurtos. b) el registro solo se practicó sobre los trabajadores portadores de bolsas o mochilas. c) se llevó a cabo dentro de las instalaciones de la empresa al finalizar el turno. c) no implicó una supervisión exhaustiva o muy invasiva que afectara a los enseres personales. d) no provocó una exhibición pública del registro del actor, más allá el vigilante y el miembro del Comité de empresa, pues al negarse a abrir la mochila ante el vigilante, el bolso del demandante no fue objeto de examen ante otros trabajadores.

Entiende el órgano judicial, además, que no se trata de un registro que se practique diariamente, sino que es puntual, como consecuencia de la de sospecha de hurto de material o herramientas de la empresa. El control cuenta con un fin legítimo amparado por el artículo 18 ET para proteger el patrimonio de la empresa. La medida es por ello necesaria. Afecta solo a unos trabajadores, los que portaban bolsas o mochilas, y mínimamente invasiva, pues responde únicamente a los efectos pretendidos (inspección visual sin manipulación del contenido de tales bolsas). Asimismo, se cumplen las garantías de presencia de miembros de la representación de los trabajadores. No existe vulneración alguna de la dignidad del demandante ni exhibición ante terceros del contenido del bolso.

La conclusión alcanzada por el juzgador se presenta obvia: no existió vulneración alguna de derecho fundamental del trabajador ni se infringió el artículo 18 ET.

5.º Negada la posible vulneración del derecho a la intimidad del actor y declarado el carácter lícito del registro practicado por observar todos los requisitos del artículo 18 ET, el Tribunal Superior de Justicia entra a examinar si la sentencia de instancia ha incurrido en infracción de las letras b) y d) del artículo 54.2 ET, que tipifican, respectivamente, como causas del despido disciplinario, la indisciplina y desobediencia en el trabajo y la transgresión de la buena fe contractual. El razonamiento jurídico alcanzado en suplicación realiza un estudio casuístico de las peculiares circunstancias concurrentes y de los factores, tanto humanos como personales, que deben adscribirse a la categoría profesional y al puesto de trabajador desempeñado, utilizando, al tiempo, un criterio gradualista para valorar la conducta enjuiciada.

Desde tales premisas, teniendo en cuenta la negativa rotunda del trabajador, emitida por dos veces, a abrir su bolsa, sin que concurriera ningún motivo adicional para no acceder a lo que se le pedía, más que su sola voluntad, la consecuencia de dicha negativa frustró el objetivo de la empresa de vigilar y controlar posibles hurtos cometidos en el interior de sus instalaciones. Se trata, por tanto, de una doble desobediencia directa, que impide a la empresa el ejercicio de su legítimo derecho a la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, amparado en el artículo 18 del ET.

Así pues, a juicio del órgano juzgador, esta negativa es grave, clara y terminante, y no concurre ninguna circunstancia que pudiera limitar la gravedad de la conducta del actor. No ha sido acreditada ninguna justificación razonable ni que el actor actuara

amparado en una creencia de una negativa ante una actuación arbitraria de la empresa, ni mucho menos que verbalizara esta justificación. La conducta del trabajador constituye un acto de desobediencia directa que lamina facultades legítimas empresariales para proteger el patrimonio y la seguridad en la empresa. El proceder del trabajador ha sido considerado acertadamente en instancia como un caso de desobediencia grave al empresario que puede ser sancionado con el despido en aplicación del precepto invocado por la empresa, el artículo 54.2.d) ET. La anulación de las facultades empresariales, que sostiene el demandante en su recurso al interesar la improcedencia del despido, pese a ser realizado el registro en condiciones respetuosas con la legalidad ordinaria y los derechos fundamentales de los trabajadores, impediría el adecuado control empresarial de seguridad y patrimonio ante sospechas de actos contrarios a tales bienes, control permitido por la norma estatutaria.

IX. Comentario

En el presente pronunciamiento judicial se trata de dilucidar tres cuestiones: en primer lugar, si el registro efectuado por la empresa constituye una medida ilegal por vulnerar las exigencias legales que pauta el artículo 18 ET; en segundo lugar, si dicho registro resulta ilícito por atentar a los derechos fundamentales del trabajador; y, en tercer lugar, si la negativa del trabajador a la práctica del registro constituye un incumplimiento grave y culpable capaz de justificar un despido. La respuesta proporcionada por el tribunal de suplicación, coincidente con el órgano judicial de instancia, ha sido negativa en cuanto a la primera y segunda cuestión y positiva en lo que se refiere a la tercera.

Cierto es que el artículo 18 ET está facilitando a la empresa una potestad de gran impacto sobre los derechos a la intimidad y dignidad, al permitir registros del propio trabajador, de sus efectos particulares o de ciertos elementos (las taquillas), bajo el fundamento de la protección de los bienes del empresario (o de los demás trabajadores de la empresa).

Se plantea, por tanto, un choque que exige tener en cuenta que ni los derechos fundamentales tienen carácter absoluto, pudiendo resultar relativizados cuando su ejercicio se desarrolla en el marco de un ámbito subordinado como es la empresa; ni las facultades directivas del empresario se configuran como un instrumento ilimitado, pues los propios derechos fundamentales de los trabajadores se configuran como el principal límite al ejercicio de estas facultades por el empresario.

Desde este punto de vista resulta esencial determinar cuándo el derecho del trabajador puede resultar parcialmente sacrificado o limitado, de manera que la facultad de autotutela del empresario se imponga, entendiendo que este último puede ejercer legítimamente su derecho a controlar al trabajador, incluso a través del registro personal, de taquillas y efectos personales, siempre y cuando sea estrictamente necesario para evitar que el patrimonio empresarial sea puesto en peligro, para lo cual deben aplicarse los límites legalmente establecidos por el artículo 18 ET.

La redacción de este precepto estatutario permite una respuesta cómoda al problema del choque entre derechos fundamentales del trabajador y facultades directivas del empresario, pues en otras ocasiones en que se produce una colisión entre derechos o bienes constitucionales, es necesario realizar una labor de ponderación que siempre presenta cierta complejidad, que pretende resolverse mediante la, no siempre fácil, doctrina del principio de proporcionalidad. Cabe recordar que ello supone concretar si la medida utilizada por la empresa cumple con tres requisitos esenciales: en primer lugar, la idoneidad de la medida; es decir, si el mecanismo de control utilizado por el empresario permite alcanzar el objetivo que se persigue. En segundo lugar, el requisito de necesidad, de manera que la medida de control propuesta es necesaria por no existir ningún otro mecanismo o instrumento en manos del empresario con el que pueda conseguirse el objetivo perseguido. Por último, la exigencia de proporcionalidad en sentido estricto, es decir, si la actuación del empresario supone un beneficio para el bien jurídico protegido de titularidad

empresarial suficientemente equilibrado con el perjuicio sufrido por el trabajador en su derecho, lo que supone negar la constitucionalidad de medidas que impliquen un beneficio limitado a costa de un sacrificio excesivo. Si se supera este test, la medida empresarial de control es constitucionalmente admisible. La cuestión puede ser compleja, pues va a depender tanto de la medida utilizada por el empresario, del derecho afectado y, especialmente, de las circunstancias concretas de cada caso.

Bajo tales premisas, el cumplimiento del conjunto de requisitos que se deducen del artículo 18 ET concretan la aplicación del aludido principio de proporcionalidad, pues conllevan la necesidad de llevar a la práctica el registro sólo cuando el empresario tiene motivos cualificados para realizarlo. Se requiere, por tanto, una justificación suficiente consistente en una afectación relevante del patrimonio empresarial, no pudiendo aceptarse una mera sospecha sin sustento alguno. No son, por tanto, admisibles los registros practicados con carácter general, sistemático o periódico. Además, deben respetarse «al máximo» los derechos laborales de dignidad e intimidad, no debiendo acudir al registro si existen mecanismos alternativos eficaces y menos invasivos. Todo ello sin olvidar que los registros se han de practicar en el centro de trabajo y en horario laboral, contando, si fuera posible, con la presencia de un representante legal de los trabajadores o, en ausencia de éste del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa. Consecuentemente, un registro efectuado respetando las exigencias del artículo 18 ET es admisible, pues es proporcional; mientras que la ausencia de cumplimiento a tales exigencias del artículo 18 ET podría implicar una violación de derechos fundamentales.

Dando un paso más, si el registro fuera lícito, caben dos posibilidades: que se haya detectado que el trabajador ocultaba productos hurtados a la empresa; o bien que nada se encuentre que sea ajeno al trabajador registrado. En la primera hipótesis, la empresa puede proceder a sancionar o incluso despedir al trabajador. En caso de demanda del trabajador por la sanción o el despido, el registro habrá preconstituido una prueba contra el trabajador que puede resultar definitiva. No están tan claras, sin embargo, las consecuencias de la negativa del trabajador a someterse a un registro lícito. En principio, en estos casos el trabajador estará desobedeciendo una orden legítima del empresario, por lo que puede ser sancionado y, dependiendo de las circunstancias del caso, despedido. Es decir, la procedencia del despido no puede deducirse directamente de la negativa a un registro lícito, sino que habrá de valorarse la gravedad y culpabilidad de la desobediencia.

Para ponderar tales circunstancias, en el presente caso, el órgano judicial no ha tenido en cuenta la entidad de la justificación del registro, esto es, la peligrosidad de los posibles bienes hurtados o su valor, sino el impedimento al adecuado control de seguridad y patrimonio ante sospechas de actos contrarios a los bienes empresariales.

X. Apunte final

Aun cuando no toda negativa a cumplir una orden empresarial constituye automáticamente una desobediencia grave y culpable sancionable con el despido, lo cierto es que la oposición de un trabajador ante un registro lícito de un efecto personal puede conllevar una judicial declaración de procedencia. Ello siempre y cuando el registro practicado se ha llevado a cabo en condiciones respetuosas con la legalidad ordinaria y con los derechos fundamentales de los trabajadores ante sospechas fundadas de actos contrarios a los bienes empresariales.