Derecho a la intimidad. Nulidad del registro diario de bolsos y del aleatorio y regular de la taquilla de trabajo.

Eduardo Rojo Torrecilla
Catedrático (jubilado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona.

Resumen: *La sentencia objeto del presente comentario aborda la temática de la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo. Se plantea si la empresa puede proceder al registro de los bolsos del personal, y también si es posible realizar registros de las taquillas de trabajo. La AN declara que tales medidas son contrarias a la normativa constitucional y legal aplicable, por suponer una vulneración del derecho a la intimidad.*

Palabras clave: *Derechos. lintimidad. Registros. Control. Relación de trabajo.*

Abstract: *The judgement discussed in this commentary addresses the issue of protecting employees´ right to privacy in the context of the employment relationship. It examines whether an employer may search staff members´ bags, and also whether it is permissible to search staff lockers. The National Court (AN) rules that such measures contravene the applicable constitutional and statutory provisions, as they constitute a breach of the right to privacy.*

Keywords: *Rights. Privacy. Searches. Monitoring. Employment relationship.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00777*

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:3264*

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

El 27 de julio, el gabinete de comunicación del Poder Judicial publicó una nota de prensa, «La Audiencia Nacional declara nulos el control visual de los bolsos de los trabajadores de H&M a la salida de la jornada laboral y el registro aleatorio de sus taquillas», acompañada del subtítulo «Los magistrados consideran que estas medidas suponen una invasión de la intimidad de los trabajadores y condenan a la empresa a "cesar de inmediato" en su aplicación». En dicha nota se efectúa una amplia y bien detallada síntesis de la sentencia dictada el día 23, cuyo resumen oficial es el

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

Se trata de una sentencia que es, a mi parecer, una excelente aplicación (directa) de la jurisprudencia del TC y también (indirecta) del TEDH sobre la protección del derecho a la intimidad de la persona trabajadora en la esfera de las relaciones de trabajo. Se trata, una vez más, de un conflicto jurídico, en el que se produce el choque entre el poder de dirección y control de la parte empresarial, por una parte, y el derecho a la intimidad de la persona trabajadora en el ámbito laboral, por otra. En cualquier caso, conviene subrayar que siempre es necesario prestar atención a los hechos y circunstancias concretas de cada caso enjuiciado para poder después realizar el análisis jurídico.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Audiencia Nacional, Sala de lo Social.

Tipo y número de resolución judicial: Sentencia núm. 138/2026, de 23 de julio.

ECLI: ES:AN:2026:3264

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Gil Plana.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El litigio encuentra su origen en sede judicial con la presentación de demanda, en procedimiento de conflicto colectivo, el 11 de mayo, habiéndose celebrado el acto de conciliación (sin avenencia) y el del juicio el 7 de julio.

De los hechos probados interesa retener a los efectos de mi explicación posterior aquello que reproduzco a continuación.

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

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

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

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

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

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

Octavo.- El control de la taquilla, según el procedimiento, se produce una vez al mes y de forma aleatoria y regular, mediante la apertura de la misma por el trabajador,

procediendo el manager o personal de seguridad hace una revisión visual, en presencia del delegado sindical si la tienda tiene delegados sindicales.

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

IV. Posición de las partes

Conocemos en los antecedentes de hecho los argumentos expuestos por la parte demandante, y la adherida, por un lado, y por la parte demandada, por otro, durante el desarrollo de la vista oral. Fueron los siguientes:

Para el sindicato demandante, UGT, las prácticas empresariales descritas en los hechos probados antes referenciados eran contrarias a los derechos fundamentales y derechos previstos en la LET. Se indicó que la empresa, para llevar a cabo el control objeto de controversia, debía superar el triple test de proporcionalidad, no superándolo por cuanto la medida debía ser necesaria, y no lo era por no haber antecedentes, y no era adecuada por cuanto había «medidas menos invasivas como la instalación de arcos de seguridad o un sistema de videovigilancia». No era aplicable a su parecer el artículo 20 LET, ya que el conflicto no versaba sobre un control de la actividad laboral sino de la persona y de sus propiedades.

El sindicato CCOO, comparecido como parte interesada, se adhirió a estas tesis.

La parte demandada solicitó la íntegra desestimación de la demanda. Tras manifestar sus discrepancias con algunos hechos probados, y destacar las «pérdidas millonarias» sufridas por la empresa en 2025 y en lo que iba del año 2026, entró en el contenido sustantivo o de fondo de la pretensión de la demandante, enfatizando que el control era una mera revisión visual, ya que «no se cachea, no se interroga, no se vuelca el contenido del bolso y no se hace fuera de la jornada de trabajo ya que los centros cierran cinco minutos antes de que finalice dicha jornada y es en ese intervalo de tiempo en el que se produce la revisión», y que además, la medida estaba acotada al último turno porque salían por una puerta que no permitía «establecer otras medidas de seguridad», así como también que la revisión de las taquillas se hacía una sola vez al mes, «de un solo trabajador» y era una revisión visual.

Sostuvo que la legalidad de su actuación se sustentaba en el artículo 18 LET, y que era legítima, por tener una causa objetiva como eran las pérdidas económicas; era idónea porque permitía proteger los productos de mayor valor; era necesaria «porque las alarmas no son infalibles y además hay un momento de riesgo dado que las prendas se alarman en la tienda, y en ese momento, se puede producir el hurto»; por fin, era proporcional, ya que la inspección visual era mínimamente invasiva «frente al volumen de hurtos que sufre la empresa».

Por parte del Ministerio Fiscal se solicitó la desestimación parcial de la demanda al considerar que lo que únicamente quedaba acreditado y probado era «lo relativo a los registros de los bolsos de los trabajadores/as con posterioridad al fichaje y cierre de la empresa, lo que resulta contrario a su derecho a la intimidad ex artículo 18 CE, debiéndose declarar nula tal práctica empresarial».

V. Normativa y jurisprudencia aplicable al caso

Al entrar en la resolución del conflicto, tras declarar su competencia y justificar cómo se han obtenido los hechos declarados probados, la Sala se centra en primer lugar en la conformidad o no a derecho del control diario que efectúa la empresa en los bolsos del personal empleado en el último turno de trabajo.

Para responder a la pretensión formulada en la demanda, pasa revista al manual del empleado y al manual de seguridad de la empresa, reproduciendo buena parte de su contenido para afirmar más adelante que la práctica empresarial, constatada en los hechos probados, «va más allá» de lo que se expone en dichos textos, es decir es una práctica, impugnada por el sindicato demandante, «que no se ajusta totalmente a lo

previsto en los antecitados documentos», y ya destacando la diferencia de trato entre el personal empleado del último turno de trabajo y el resto del personal, a los que no se efectúan los controles antes mencionados porque «salen por la puerta principal de los centros de trabajo donde la empresa tiene instalados arcos de seguridad».

La Sala no olvida en modo alguno el poder empresarial de dirección y control que le otorga el artículo 20.3 de la LET, y al mismo tiempo tampoco olvida la protección del derecho a la intimidad de la persona trabajadora que se regula en su artículo 18

Y a partir de aquí, para poder concluir si se ha infringido el artículo 18 LET, y ya sabemos que la respuesta será positiva, la Sala se detiene ampliamente en la jurisprudencia constitucional, que ha sido compendiada en la sentencia 119/2022 de 19 de septiembre, de la que se transcribe un muy amplio contenido, y que a continuación sintetiza la Sala en estos términos:

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

VI. Doctrina básica

Llegados a este punto la Sala se formula la pregunta crucial, es decir si las decisiones empresariales impugnadas superan o no el test de proporcionalidad.

Insisto en que, si bien la referencia directa es la jurisprudencia constitucional (principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) está presente en la sentencia, en especial en la respuesta a la segunda alegación, la aplicación de la llamada «jurisprudencia Barbulescu» del TEDH, es decir las sentencias de 12 de enero de 2026 y la posterior de la Gran Sala de 5 de septiembre de 2017.

A partir de aquí, la Sala parte de los hechos probados para demostrar que no se respeta ninguno de los tres principios referenciados, y lo hace confrontando tales hechos con los argumentos expuestos por la parte empresarial en su oposición a la demanda.

A) Veámoslo en primer lugar sobre la primera alegación de la parte demandante:

Principio de idoneidad. Argumento empresarial: el registro de los bolsos y mochilas «...se trata de una medida que persigue un fin legítimo, como es la existencia de pérdidas producidas, entre otras causas, por los hurtos que realizan los empleados/as».

Respuesta de la AN: es una alegación que no ha quedado probada. La empresa «... primero, no ha acreditado el volumen de pérdidas de la empresa, más allá de aportar un documento ausente de firma alguna que contiene unas tablas numéricas y

que carece de valor probatorio, habiendo resultado controvertido el dato de las pérdidas de la empresa; segundo, consecuencia de lo anterior, no ha resultado probado cuál es el montante de las pérdidas producidas por hurtos u otras prácticas de sustracción de productos por parte de los empleados; tercero, la empresa ha reconocido en fase de interrogatorio que no puede determinar la cuantía imputable a las pérdidas por hurto de los empleados/as, al declarar que no es posible determinar cuál es la cuantía de las pérdidas imputable a cada una de las cuatro posibles fuentes que las producen y que la empresa categoriza en pérdidas por hurto ajeno, por hurto interno, por fraude de proveedores y por errores administrativos Además, no se constata una situación fáctica caracterizada por un índice alto de pérdidas por hurtos u otras prácticas de sustracción de los empleado si se tiene presente que en los tres últimos años (2024 a 2026), el número de extinciones disciplinarias por hurtos u otras prácticas 6 trabajadores de un total aproximado de una plantilla de 4.600 trabajadores, lo que unido a que no se aportan datos relativos a la imposición de sanciones menos graves por estos motivos, evidencia, a sensu contrario, que no se da en la empresa una situación que, en línea de principio, pueda justificar esta medida de control».

Principio de necesidad. La Sala, tras afirmar que, como hipótesis de trabajo, pudiera haberse aceptado el registro de bolsos y mochilas, rechaza de plano que la medida respete este principio, ya que hay medidas «menos invasivas» para lograr el objetivo perseguido por la parte empresarial, «... como por ejemplo la instalación de arcos de seguridad en las puertas de acceso de los empleados, como los instalados en las puertas de acceso de los clientes, arcos cuya instalación hace que no sea necesario el control de los bolsos de trabajadores de los otros turnos», añadiendo que «a idéntica conclusión debe llegarse si el control de los bolsos fuera aleatorio como informa el manual del empleado, porque la aleatoriedad no permite superar el juicio de necesidad, por cuanto, aun siendo aleatorio el control de bolsos, siguen existiendo otras medidas menos invasivas».

Argumento empresarial. He explicado con anterioridad que la empresa alegó razones técnicas para justificar la imposibilidad de instalar arcos de seguridad.

Respuesta de la Sala: la existencia de razones técnicas que imposibilitan la instalación de arcos de seguridad «son mera alegaciones de parte, no se han identificado ni se ha probado cuáles son esas razones técnicas que impiden instalar los arcos de seguridad».

Argumento empresarial: «Las prendas se reciben en la empresa sin alarmar y son los empleados los que ponen las alarmas, de modo que, aun instalando el arco de seguridad, se podrían sustraer productos simplemente con no insertar las alarmas en los mismos, por lo que la revisión visual es necesaria». Añado yo ahora que, desde luego, no parece mucha, por decirlo de forma muy suave, la confianza de la empresa en una parte de su plantilla.

Respuesta, contundente, de la Sala: la operativa de alarmado de los productos carece de relevancia para justificar la necesidad del control visual y diario controvertido, «...porque si fuera relevante debería aplicarse y, sin embargo, no se aplica dicho control, también al resto de trabajadores de los otros turnos que también insertan las alarmas y podrían no hacerlo y así sustraer productos, respecto delos cuales el arco de seguridad de las entradas de clientes resultaría ineficiente para erradicar tal posibilidad de hurto; y sin embargo, para estos otros trabajadores si considera la empresa suficiente los arcos de seguridad».

Principio de proporcionalidad en sentido estricto: al tratarse de una decisión empresarial que persigue «una finalidad no probada» y que podría obtener el objetivo perseguido con medidas «menos invasivas», la conclusión de la Sala es muy clara: no existe justificación sustentada en normativa y jurisprudencia aplicable que permita limitar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora en la prestación de sus servicios, por lo que el registro de bolsos y mochilas es contrario a dicho derecho y debe declararse su nulidad.

B) Pasemos al examen de la segunda alegación, cuál era la vulneración del derecho a la intimidad por el registro «aleatorio y regular» de las taquillas del personal, con control visual por parte de quien lo llevara a cabo.

Al igual que hizo para el examen de la alegación anterior, la Sala repasa nuevamente aquello que dispone al respecto tanto el manual del empleado como el de seguridad, y sintetiza el artículo 18 LET y por consiguiente los requisitos requeridos para que pueda llevarse a cabo.

Aquí es donde a mi parecer se percibe más claramente la influencia de la jurisprudencia del TEDH, si bien la Sala se apoya en la sentencia del TS de 5 de junio de 2024 (rec. 5671/2022), y de las sentencias del TC que se citan en esta, para proceder a una detallada interpretación del citado artículo 18 LET y concluir que tampoco la decisión empresarial pasa por el filtro del estricto cumplimiento de la normativa y jurisprudencia aplicable.

Primer argumento de la Sala: se trata, tal como acepta la empresa, de un control aleatorio, por lo que «... no responde a indicios fácticos previos al registro que dejen entrever la antecitada necesidad de protección; es regular, como mínimo una vez al mes, exista o no existan los referidos indicios fácticos de los que se pueda advertir sospechas de actuaciones contrarias al patrimonio empresarial o de otros trabajadores».

En definitiva, enfatiza la Sala, «... el diseño del registro configura un control no reactivo a una situación previa, sino preventivo e intimidatorio para que los empleados no lleven a cabo actuaciones que perjudiquen el patrimonio empresarial o del resto de trabajadores».

Segundo argumento, que enlaza con el expuesto al resolver la impugnación del registro de bolsos y mochilas al exponer la falta de justificación del coste económico que los hurtos le provocaban a la empresa: «... ni se han acreditado la existencia de pérdidas, ni que las posibles pérdidas sean producidas por el hurto de trabajadores/as, ni que las pérdidas por tal causa alcancen un significativo porcentaje del total de pérdidas que pudiera comprometer el patrimonio empresarial o del resto de trabajadores».

Por todo ello, también esta medida instaurada por la empresa para las personas trabajadoras del último turno de trabajo vulnera el artículo 18 LET, «... suponiendo una invasión injustificada de su intimidad que conlleva la lesión del artículo 18.1 de la CE».

VII. Parte dispositiva

Por todo lo anteriormente expuesto, la AN falla en estos términos:

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

VI. Apunte final

En definitiva, y con ello concluyo este comentario, se trata, reitero, de una sentencia sólidamente argumentada y con fundamentación jurídica bien basada en jurisprudencia, tanto del TC como del TEDH y del TS. La protección del derecho constitucional a la intimidad requiere igualmente de esta en el ámbito de las relaciones de trabajo, por lo que las medidas que adopten las empresas en el ejercicio de su

poder de dirección y organización deben respetar escrupulosamente las reglas plasmadas en la denominada «jurisprudencia».