

ANÁLISIS



Laboral

¿Puede la empresa registrar los bolsos de su personal?

Se vulnera la intimidad de los trabajadores con una medida de control empresarial, como es la inspección visual de los bolsos de los trabajadores, que no se encuentra justificada en una situación de hecho previa alguna y que puede ser paliada con medidas menos invasivas.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Registran nuestros bolsos en cualquier edificio público, en los supermercados, en el aeropuerto, ¿por qué no puede hacerlo la empresa al entrar o salir del centro de trabajo? Pues porque el control empresarial y la intimidad laboral se limitan recíprocamente. Y claro que el empresario puede registrar, pero ha de hacerlo de forma justificada y de la manera menos invasiva posible. Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas 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. En muchas ocasiones, este poder empresarial entra en conflicto con el derecho a la intimidad del trabajador, preservado por el artículo 18.1 de la Constitución española. Ocurre así en numerosas parcelas del desarrollo de la relación laboral, pero la Sentencia de la Audiencia Nacional 138/2026, de 23 de julio, se enfrenta a la demanda que efectúan los trabajadores por el control diario que realiza la empresa de los bolsos de los empleados del último turno en el centro de trabajo.

La práctica empresarial controvertida tiene como base tanto el *Manual del empleado* como el *Manual de seguridad* de la empresa. En el primero, en el apartado «Pérdida desconocida y prevención de la pérdida desconocida», se informa de que «como empleado de [la empresa] te expones a [...] comprobación de bolsos/mochilas. Estas revisiones serán llevadas a cabo en tu presencia por responsables o miembros de seguridad». En el segundo de los documentos se comunica cómo se realizará el control de bolsos, anunciando

que «son comprobaciones visuales (sin necesidad de tocarlas ni palparlas) en las que los empleados muestran sus bolsos a la persona que está realizando el control. Los controles de las bolsas se deberán llevar a cabo de forma aleatoria y regular en todas las unidades [...]. Los controles de las bolsas se realizan generalmente de forma interna y se ocupan de ellos los *manager* de tienda con un miembro del sindicato presente, salvo que éstos lo autoricen formalmente a un *manager*. En algunas ocasiones, las comprobaciones también las puede realizar una empresa de seguridad externa. Dichos controles se llevarán a cabo sin previo aviso y afectan a todos los empleados designados, entre los que se incluye[n] los *manager* y los visitantes internos procedentes de otros centros de la propia compañía (como, por ejemplo, los departamentos de soporte)».

En el juicio queda acreditado que la empresa controla diariamente a todos los trabajadores del último turno, de forma obligatoria y no aleatoria. Una vez que fichan la salida, obliga a que exhiban sus bolsos, bien al encargado, o bien al personal de seguridad, quienes procederán a examinar visualmente su contenido antes de abandonar el centro de trabajo por la puerta de acceso de los empleados. Es una práctica que no se repite con el resto de los trabajadores porque salen por la puerta principal de los centros de trabajo donde la empresa tiene instalados arcos de seguridad.

2. La sentencia recupera la doctrina constitucional de la Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2022, de 29 de septiembre, en la que se pone de manifiesto, primero, que el derecho a la intimidad se halla estrechamente vinculado a la dignidad de la

persona e 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» (FJ 4); y, segundo, que la protección del derecho a la intimidad impone el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido, «y de ello se deduce que el derecho fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en

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» (FJ 4). Y, como ocurre con el ejercicio de los derechos fundamentales, recuerda que «la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. [...] [constatando] 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)» (FJ 4).

La Sala valora, en consecuencia, si la práctica empresarial controvertida supone una intromisión en la intimidad de los trabajadores que supera el test de proporcionalidad —como sostiene la empresa— o, por el contrario, resulta una medida de control injustificada y, por ende, nula al atentar contra un derecho fundamental de los trabajadores. Para la empresa, la medida persigue un fin legítimo, toda vez

El derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes

una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada, o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno» (FJ 4).

Esa limitación existe asimismo en la relación laboral en la que, pese al poder empresarial, no puede privarse a los trabajadores de tal derecho, si bien con el debido equilibrio recíproco en el ejercicio de los derechos fundamentales. Como señala la mencionada sentencia, el derecho a la intimidad «no es absoluto, como no lo es

que trata de limitar las pérdidas producidas por hurtos de los empleados o empleadas. Sin embargo, la empresa no acredita el volumen de dichas pérdidas «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»

Para admitir la intromisión empresarial, la medida deberá superar el juicio de idoneidad, el juicio de necesidad y el juicio de proporcionalidad

(SAN 138/2026, de 23 de julio; FJ 3). De hecho, se reconoce que existen cuatro posibles fuentes de esas pérdidas, a saber: pérdidas por hurto ajeno, por hurto interno, por fraude de proveedores y por errores administrativos. Y, en los últimos tres años, el número de extinciones disciplinarias por hurtos u otras prácticas ha sido de seis trabajadores en una plantilla de casi cinco mil trabajadores.

Por lo demás, no se trata de una medida imprescindible, puesto que existen otros mecanismos de control menos invasivos para alcanzar el mismo objetivo, por ejemplo, la instalación de arcos de seguridad también en las puertas de acceso de los empleados como los que se instalan en las puertas de acceso de los clientes, haciendo así innecesario el control de los bolsos de los trabajadores como tampoco se revisan los bolsos de los clientes. La empresa alega, no obstante, tanto dificul-

tades técnicas para la instalación de dichas medidas como razones de naturaleza estructural, ya que, al ser los empleados los que colocan las alarmas en las prendas, pueden sustraerlas fácilmente si no instalan la alarma correspondiente. Pero la Sala estima que la empresa no justifica convenientemente cuáles son las razones técnicas que impiden instalar arcos de se-

guridad en unas puertas y no en otras, amén de considerar que la operativa de colocar alarmas en 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 [los] trabajadores de los

otros turnos que también insertan las alarmas y podrían no hacerlo y así sustraer productos, respecto de los 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 s[í] considera la empresa suficiente[s] los arcos de seguridad» (FJ 3). En consecuencia, «los perjuicios que conlleva el sacrificio del derecho de intimidad de los trabajadores no se ven justificados por una medida de control empresarial, como es la inspección visual de los bolsos de los trabajadores, que no se encuentra justificada en una situación de hecho previa alguna, no superándose el juicio de proporcionalidad en sentido estricto» (FJ 3).

3. Estas objeciones sirven de sustento a la Sala para considerar asimismo desproporcionado el registro aleatorio y regular de las taquillas de los empleados y empleadas

por parte de la empresa. Ciertamente, el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores señala 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

Registrar los efectos personales del trabajador exige acreditar un interés o necesidad de protección del patrimonio empresarial o de otros trabajadores

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». Se trata de un poder excepcional del empleador, ajeno al régimen ordinario de registros admitido en la legislación general y muy limitado, toda vez que «tanto la persona del trabajador, como sus efectos personales y la taquilla forman parte de la esfera privada de aquél y quedan fuera del ámbito de ejecución del contrato de trabajo al que se extienden los poderes del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores» (STS 874/2024, de 5 de junio; FJ 4).

Esta necesidad de que exista un interés de protección del patrimonio empresarial o del resto de los trabajadores no es más —en

opinión de la Sala— que la traslación al plano legal del presupuesto constitucional consistente en que se aprecie «una concreta y previa justificación de la adopción de la medida». De suerte que, si no se da el presupuesto legal antecitado, no se apreciará tampoco el presupuesto constitucional. Y, así, «atendiendo a lo anterior, el control de las taquillas controvertido tal y como está diseñado y aplicado, no responde a un interés o a una necesidad acreditada de protección del patrimonio empresarial o de otros trabajadores. En primer lugar, lo anterior se revela del propio diseño del control, que es aleatorio, es decir, no responde a indi-

cios 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[n] advertir sospechas de actuaciones contrarias al patrimonio empresarial o de otros trabajadores; de suerte, que 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 [los] trabajadores» (SAN 138/2026, de 23 de julio; FJ 4).

4. Sabido es como el ámbito laboral no está exento de la aplicación y cumplimiento de los derechos fundamentales. El empleador tiene capacidad para organizar libremente su actividad productiva, si bien habrá de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores. Sin embargo, estos últimos no resultan ilimitados y deberán

ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, también en el centro de trabajo. Y, así, en el seno del contrato de trabajo se produce una limitación al ejercicio de estos derechos en la medida en que el desarrollo de la organización productiva se halla protegido por los derechos recogidos en los artículos 33 y 38 de la Constitución, principal y respectivamente (SSTC 99/94 y 98/00). De esta forma, se avala el ejercicio de facultades organizativas que impliquen el control por parte del empresario de comportamientos, actitudes o actuaciones del trabajador. Eso supone que algunas actividades efectuadas por el trabajador, siendo en otros ámbitos legítimas, en el laboral pueden resultar no serlo (STC 120/83). La condición de «dependiente» del trabajador por cuenta ajena supone el sometimiento a las órdenes e instrucciones del empresario, quien desplegará su control disciplinario y su poder sancionador si aquéllas no se cumplen. *De facto*, el reconocimiento de esta potestad empresarial implica una limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Pero, *de iure*, no significa perderlos.

Resulta clásica la expresión constitucional sobre como «las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legitima 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 en el sistema jurídico constitucional» (STC 88/85; FJ 2). No resulta extraño, pues, que sea el ámbito laboral en el que la teoría de la *Drittwirkung* adquiera un mayor alcance al

constatar que los derechos fundamentales no sólo pueden ejecutarse frente al poder público, sino también frente —y entre— particulares en todos los ámbitos de la vida social, especialmente el laboral. Entre otros, el trabajador defiende su privacidad e intimidad.

Y, como en cualquier controversia sobre derechos fundamentales, la clave para garantizar el equilibrio entre intereses contrapuestos será la proporcionalidad. Cualquier medida restrictiva de los derechos fundamentales deberá ser idónea, necesaria y proporcional y, en el ámbito laboral, cualquier limitación de un derecho fundamental deberá producirse «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva» (STC 99/94; FJ 5). Se admitirá, así, la limitación de los derechos fundamentales cuando no exista otra forma de satisfacer el interés empresarial, exigiendo una «acreditada necesidad o interés empresarial sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador» (STC 6/95, FJ 3).

En este caso, la Sala considera que no existe justificación proporcionada para la medida implantada por la empresa porque cabe acudir a otros medios alternativos (arcos de seguridad en las puertas de empleados), porque resulta injustificada (insuficientes despidos por hurtos) y porque aparenta ser discriminatoria (aplicada sólo a los empleados del último turno y no al resto). Mas habría que valorar si, en el caso de que la empresa dispusiera de un escáner, lo usara con todos los trabajadores y no justificara esta medida en la preexistencia de hurtos detectados, ello permitiría, en virtud de la tesis judicial

expuesta, la aplicación de estas medidas de control empresarial. Porque, *a priori*, revisar las pertenencias personales por razones de seguridad no parece desproporcionado, tampoco en la empresa, siempre previa advertencia y siendo la justificación la preservación de la propiedad privada del empleador. Para ello es nece-

sario garantizar la dignidad del trabajador que, con los nuevos medios tecnológicos, no deberá sentir invadida su privacidad más allá de la intromisión que ya admite en la mayor parte de las esferas de su vida como consecuencia precisamente de la aplicación de las nuevas tecnologías.