

STS de 5 de juny de 2024, recurs 5761/2022

Requisits del registre de les pertinences d'una persona treballadora per part de l'empresa (accés al text de la sentència)

En el moment de la sortida del centre de treball, **es va requerir a una de les treballadores de l'empresa que mostrés al vigilant de seguretat el contingut de la seva bossa de mà**, ja que, en passar aquella empleada, es va activar l'alarma antirobatori instal·lada a tots els accessos del centre comercial. La treballadora **va mostrar el contingut, i es va comprovar que hi havia diversos productes que no s'havien abonat**. L'empresa la va acomiadar disciplinàriament.

El TS assenyala que **és rellevant** que el registre de la bossa es dugués a terme per un **vigilant de seguretat d'una empresa de seguretat privada contractada per l'empresa titular del centre comercial per a la qual prestava serveis aquella empleada**. El fet que es tracti d'una externalització del servei de vigilància, però, **no eximeix l'empresa del compliment de les garanties exigides a l'art. 18 ET**, que estableix que "només es poden realitzar registres sobre la persona del treballador, en les seves taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni empresarial i del dels altres treballadors de l'empresa, dins del centre de treball i en hores de feina", i afegeix que "en la seva realització s'ha de respectar al màxim la dignitat i intimitat del treballador i s'ha de comptar amb l'assistència d'un representant legal dels treballadors o, en la seva absència del centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa, sempre que això sigui possible."

A aquest efecte, **el Tribunal assenyala que la bossa de mà és un efecte particular de la persona treballadora als efectes de l'art. 18 ET, i que no hi havia cap impediment perquè el registre es fes en presència d'un representant legal de les persones treballadores o d'un altre empleat**. Aquest incompliment empresarial impedeix que aquest registre pugui tenir efectes probatoris a l'hora de qualificar l'acomiadament disciplinari com a procedent, i per tant **s'hauria de considerar com a improcedent. Tanmateix, en el cas analitzat la treballadora es trobava en situació de reducció de jornada per cura de fill menor, per la qual cosa la qualificació ha de ser de nul·litat**, d'acord amb el que disposa l'art. 55.5.b) del mateix ET.