

STS de 5 de junio de 2024, recurso 5761/2022

Requisitos del registro de las pertenencias de una persona trabajadora por parte de la empresa (acceso al texto de la sentencia)

En el momento de la salida del centro de trabajo, **se requirió a una de las trabajadoras de la empresa que mostrara al vigilante de seguridad el contenido de su bolso**, ya que al pasar esa empleada se activó la alarma antihurto instalada en todos los accesos del centro comercial. La trabajadora **mostró el contenido, resultando que en el mismo fueron hallados diversos productos que no se habían abonado**. La empresa la **despidió disciplinariamente**.

El TS señala que **es relevante** que el registro del bolso fuera llevado a cabo por un **vigilante de seguridad de una empresa de seguridad privada contratada por la empresa titular del centro comercial para la que prestaba servicios esa empleada**. El hecho de que se trate de una externalización del servicio de vigilancia, no obstante, **no exime a la empresa del cumplimiento de las garantías exigidas en el art. 18 ET**, que establece 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 trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo", y añade que "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".

A estos efectos, **señala el Tribunal que el bolso de la trabajadora es un efecto particular suyo a los efectos del art. 18 ET y que no había impedimento alguno para que el registro se realizase en presencia de un representante legal de las personas trabajadoras o de otro empleado**. Este incumplimiento empresarial impide que ese registro pueda desplegar efectos probatorios en orden a la calificación como procedente del despido disciplinario, por lo que **debería ser calificado como improcedente. No obstante, en el caso analizado la trabajadora se hallaba en situación de reducción de jornada por cuidado de hijo menor, por lo que la calificación debe ser de nulidad** a tenor de lo dispuesto en el art. 55.5.b) del propio ET.