

# EL REGISTRO SOBRE LA PERSONA DEL TRABAJADOR, SU TAQUILLA Y EFECTOS PERSONALES

ÁNGEL UREÑA MARTIN

Letrado laboralista. Profesor e investigador

[Tuasesorlaboral1@gmail.com](mailto:Tuasesorlaboral1@gmail.com)

**RESUMEN:** Ante las vacilaciones que generan los registros sobre los trabajadores, sus bolsos, mochilas o taquillas, analizamos en este artículo todas estas controversias para aclarar este tipo de actuaciones. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 18, permite el registro a los trabajadores por parte de la empresa sólo cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial. El derecho de inviolabilidad e intimidad de la persona del trabajador entra en conflicto, en estos casos, con el derecho a la propiedad del empresario, prevaleciendo éste siempre que se sigan el procedimiento y los límites adecuados. Todo ello y otros aspectos relacionados los estudiamos en el presente artículo.

**SUMARIO:** 1. Registro sobre la persona del trabajador, su taquilla y efectos personales. 2. crítica a las manifestaciones sobre la inconstitucionalidad del artículo 18 del ET. 2.1. a los argumentos de inconstitucionalidad formal. 2.2. a los argumentos de inconstitucionalidad material.

## 1. REGISTRO SOBRE LA PERSONA DEL TRABAJADOR, SU TAQUILLA Y EFECTOS PERSONALES

Para comenzar nuestro estudio tenemos que acudir al artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), el cual 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. 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”*.

En contra de algunas posiciones de la doctrina que ha manifestado que este precepto es *“engañoso porque con la disculpa de regular las garantías de invulnerabilidad de la persona, da pie a cometer graves incursiones en la vida privada”*, e, inclusive, cuestiona su corrección constitucional, creemos que esta disposición normativa tiene como objetivo primordial establecer unas reglas mínimas de protección para el caso en que el empresario tuviera la necesidad de proceder al registro de la persona, de la taquilla o de objetos personales del trabajador.

Cuando hablo de reglas mínimas me refiero principalmente a:

1. al carácter excepcional como *ultima ratio* y siempre bajo justificación para ejecutar este tipo de registros, no pudiendo ser una mera decisión arbitraria o discriminatoria del empresario, sino que han de existir indicios razonables del posible o efectivo daño al patrimonio empresarial o de los trabajadores, daño que tenemos que confundirlo con el valor monetario de los bienes, pues la habilitación para registrar procede independientemente del valor financiero de los bienes empresariales o de los trabajadores;
2. a la ineludible presencia, durante el registros, 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; y,
3. que su realización sea dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

Con un mercado muy excepcional, la jurisprudencia ha admitido la legitimidad de ciertos controles periódicos y aleatorios de carácter general, rutinario y preventivo, solamente en los casos en los que es muy complicado ejercer una facultad de control selectiva dadas las particulares características de la empresa, como, por ejemplo, que exista una constante entrada y salida de personas; que se requiera controlar el stock de los productos; que se prohíba, por su peligrosidad la entrada de determinados bienes a la empresa (armas o instrumentos cortantes, por ejemplo, en un centro psiquiátrico); o, cuando se pretende conseguir, por las actividades de alta responsabilidad realizadas por los trabajadores, un nivel óptimo de salud o higiene en el trabajo (prohibiendo el ingreso y consumo de drogas, estupefacientes o bebidas alcohólicas a los pilotos de avión, por ejemplo).