



COMENTARIOS A SENTENCIAS

[servicioestudiosugt.com](http://servicioestudiosugt.com)

# **Despido improcedente basado en el registro de efectos, sin la presencia de la RLPT o de otra persona de la empresa.**

STS 874/2024, de 5 de junio.

Nº 129  
JULIO 2024

#registro de bolso #ausencia de representante legal de las personas  
trabajadoras#despido improcedente

# Índice

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales



El Tribunal Supremo dictó, el pasado 5 de junio, Sentencia nº 874/2024<sup>1</sup>, en unificación de doctrina por la que declara la nulidad del despido de la persona trabajadora (con reducción de jornada por cuidado de hijo menor) a la que habían efectuado el registro de su bolso, en ausencia de representante legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) y de ninguna otra persona trabajadora de la empresa.

## Antecedentes

La persona trabajadora demandante en instancia prestaba servicios para El Corte Inglés SA desde octubre de 1998. Desde el mes de julio de 2017, disfrutaba de una reducción de jornada por cuidado de hijo menor.

El día 7 de enero de 2020, cuando finalizaba su jornada laboral y se disponía a abandonar el centro comercial por la puerta de salida del personal, a su paso por las antenas antihurtos, sonó la alarma.

Un vigilante de seguridad le requirió para la correspondiente verificación, y comprobó que la demandante llevaba dentro de su bolso personal mercancía consistente en cuatro artículos, sin haberlos abonado previamente. El vigilante que realizaba las comprobaciones le pidió los tickets de compra sin que la persona trabajadora los presentase.

En la realización del registro no se contó con la asistencia de la RLPT u otra persona trabajadora.

La empresa despidió disciplinariamente a la persona trabajadora, que formuló demanda de despido, que fue desestimada en instancia.

La persona trabajadora interpuso recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía dictó sentencia, de 26 de octubre de 2022, por la que revocó la sentencia del Juzgado de lo Social. Declaró el despido nulo, y condenó a la empresa a la readmisión inmediata de la persona trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir.

Por la mercantil, se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6486/2018, de 11 de diciembre (rec. núm. 5552/2018).

---

<sup>1</sup> <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ca2051e43a88b052a0a8778d75e36f0d/20240614>

## Análisis

El objeto de la litis consiste en determinar si el registro del bolso de la persona trabajadora, como consecuencia de haber sonado la alarma del sensor antihurtos, sin presencia de la RLPT, ni de otra persona trabajadora, es ilícito.

Como sentencia de contraste, la empresa invocó la sentencia del TSJ de Cataluña 6486/2018, de 11 de diciembre (recurso 5552/2018). En ella, la persona trabajadora prestaba servicios para una empresa con antigüedad de más de 15 años. Cuando finalizó uno de sus turnos sonaron los arcos de seguridad del torno de salida en unos hechos similares a los de la sentencia recurrida. En el registro no estaba presente ningún RLPT. La empresa la despidió disciplinariamente<sup>2</sup>.

En primer lugar, y tras repasar la normativa de aplicación<sup>3</sup>, el Tribunal deja claro que el registro del bolso de la persona trabajadora se efectuó por un vigilante de seguridad de una empresa privada contratada por El Corte Inglés SA. Dicha **externalización no evita que deban cumplirse las garantías exigidas por el art. 18 ET, estas garantías son las siguientes:**

- ✓ Solo podrán realizarse registros sobre la persona trabajadora, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y el de las demás personas trabajadoras de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.
- ✓ En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.
- ✓ Se contará con la asistencia de la RLPT o, en su ausencia del centro de trabajo, de otra persona trabajadora de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Junto a ello, el art. 20.3 ET determina que: *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control 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 y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”*.

Continúa el Tribunal recordando dos casos precedentes. En el primero, mediante la sentencia del TS de 28 de junio de 1990, el Tribunal resuelve que el despido de una persona trabajadora fue procedente, porque la asistencia de la RLPT no era posible por no existir comité de empresa, sin embargo, el

---

<sup>2</sup> Por tanto, existen pronunciamientos contradictorios que deben ser debían ser unificados, puesto que la sentencia recurrida declaró el despido nulo, mientras que la referencial lo declaró improcedente.

<sup>3</sup> Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (arts. 5, 26 y 32) y art. 76 Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada.

registro se efectuó en presencia de otras personas trabajadoras. En el segundo, mediante la sentencia del TS de 26 de septiembre de 2007, el Tribunal resuelve que el régimen de registros del art. 18 ET está configurado como una excepción al régimen ordinario que regula la Ley de Enjuiciamiento Criminal y que, tanto la persona trabajadora como sus efectos personales y la taquilla, forman parte de la esfera privada de aquella y quedan fuera del ámbito de ejecución del contrato de trabajo al que se extienden los poderes del art. 20 ET. Así mismo, la resolución determina que la presencia de un RLPT o de un trabajador/a de la empresa tampoco se relaciona con la protección de la intimidad del trabajador/a registrado; es una garantía de la objetividad y de la eficacia de la prueba. Esa exigencia *“no puede, por tanto, aplicarse al control normal por el empresario de los medios de producción, con independencia de que para lograr que la prueba de los resultados del control sea eficaz, tenga que recurrirse a la prueba testifical o pericial sobre el control mismo”*.

En base a los argumentos referidos, la Sentencia concluye que:

- ✓ En el registro esté presente la RLPT u otra persona trabajadora, no se relaciona con la protección al derecho a la intimidad de quien es registrado (la ley posibilita que pueda presenciar el registro cualquier persona trabajadora de la empresa, lo que para el Tribunal claramente denota que no se trata de salvaguardar el derecho a la intimidad reconocido en el art 18.1 CE).
- ✓ El art. 18 ET exige la presencia de la RLPT o, en su ausencia del centro de trabajo, de otra persona trabajadora de la empresa. Establece una garantía de la objetividad y eficacia de la prueba: que esté presente un tercero distinto de la empresa y de la persona trabajadora implicada.
- ✓ El bolso de una persona trabajadora es un efecto particular suyo a los efectos de la garantía del art. 18 ET.

En el caso enjuiciado, no había impedimento alguno para que el registro se realizase en presencia de un representante legal o de una persona trabajadora de la empresa. La demandada no alegó causa alguna que justificara el incumplimiento de las garantías legales previstas en el art. 18 ET, **lo que conlleva que la prueba obtenida del registro del bolso, no pueda desplegar efectos probatorios en orden a la calificación como procedente del despido disciplinario.**

El Tribunal considera que **la ineficacia probatoria supone la calificación del despido como improcedente**, no obstante, como en este caso la persona trabajadora disfrutaba de una reducción de jornada por cuidado de hijo menor, por aplicación del art. 55.5.b) ET, procede ratificar la sentencia del TSJA recurrida, confirmando la declaración de nulidad del despido.

## Comentarios

La jurisprudencia del TC, ha señalado claramente que la celebración de un contrato de trabajo no lleva implícita la privación a la persona trabajadora de sus derechos constitucionales, ni la libertad de empresa, reconocida en el art. 38 de nuestra Constitución<sup>4</sup>.

El TC afirmó en su Sentencia núm. 88/1985, de 19 de julio que: *“ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el 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 y nuclear en el sistema jurídico constitucional”*.

Sin embargo, es posible que la inserción en la organización empresarial module los derechos fundamentales inespecíficos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva (art. 20 ET), y siempre y cuando dichas medidas sean necesarias y proporcionadas.

En el marco de tales circunstancias, se insertan las excepciones previstas por el art. 18 ET, que regula el ámbito de inviolabilidad de la persona trabajadora, en el centro de trabajo. Este precepto, que permite el registro de los efectos personales siempre que el ejercicio del control empresarial esté amparado en la necesidad de proteger el patrimonio empresarial<sup>5</sup>, impone que, en cualquier caso, se respete al máximo la dignidad e intimidad ( arts. 10 y 18 CE, y art. 4 e) ET).

**Partiendo de la base de que su ejercicio no supone una vulneración del derecho a la intimidad constitucionalmente protegido, se trata simplemente de constatar si el registro se realiza bajo las condiciones que aseguren la legalidad del procedimiento.**

Hasta la fecha, en muy pocas ocasiones se ha pronunciado el TS sobre esta materia, no así los Tribunales Superiores de Justicia, que sí conocen de forma “habitual” sobre asuntos que versan en torno al registro de las taquillas y efectos personales de las personas trabajadoras<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Por todas STC 292/2000, de 30 de noviembre.

<sup>5</sup> Por todas, SAN núm. 251/2021, de 30 de noviembre de 2021.

<sup>6</sup> A modo de ejemplo, STSJ Madrid 35/2016, de 26 de enero; STSJ Cataluña 6172/2016, de 27 de octubre; STSJ Islas Baleares 483/2017, de 22 de noviembre; STSJ Asturias 58/2019, de 22 de enero; STSJ Castilla-la Mancha 1699/2020, de 16 de noviembre y 503/2021 de 25 marzo; STSJ Asturias 1114/2023 de 3 octubre y 645/2024 de 30 abril.

Mediante esta resolución, el Tribunal Supremo unifica doctrina, y resuelve de forma indubitada que, el art. 18 ET, **el registro** en los efectos de la persona trabajadora cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial, **sólo es lícito siempre que se respete la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.**

A pesar de que el derecho a la intimidad no se vea comprometido, **la licitud de su ejercicio está subordinada a que, cuándo se produzca el registro, se haga en presencia de la RLPT u otra persona trabajadora de la empresa.**

**Lo contrario supone la ilicitud de la prueba practicada (que no despliega efectos), la inexistencia de causa que justifique la decisión empresarial** de resolver el contrato, y la consiguiente calificación del despido como improcedente, y en el caso de autos, la declaración de nulidad del despido por encontrarse la persona trabajadora disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijo menor.

**Despido improcedente basado en el registro de efectos, sin la presencia de la RLPT o de otra persona de la empresa.**

STS 874/2024, de 5 de junio.



## COMENTARIOS A SENTENCIAS

[servicioestudiosugt.com](http://servicioestudiosugt.com)

Las sentencias son parte del derecho vivo. En esta colección comentamos, de manera sencilla y clara, las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia con un ánimo crítico y valorativo.