

## **REGISTROS SOBRE LA PERSONA O EFECTOS PARTICULARES DEL TRABAJADOR.**

Tal y como ha declarado el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones, el derecho a la intimidad personal (Art. 18.1 CE), en cuanto derivación de la dignidad de la persona (Art. 10.1 CE), implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de la vida humana. De esta forma lo que garantiza el Art. 18.1 CE es el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal, excluyendo que sean los terceros, particulares o poderes públicos, los que delimiten los contornos de nuestra vida privada.

Ahora bien, la intimidad protegida por el Art. 18.1 CE no se reduce a la que se desarrolla en un ámbito doméstico o privado; existen también otros ámbitos, en particular el relacionado con el trabajo o la profesión, en que se generan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada, de ahí que, también en el ámbito de las relaciones laborales sea aplicable el derecho a la intimidad.

Por otro lado, el derecho a la intimidad no es absoluto -como no lo es ningún derecho fundamental-, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que las limitaciones que aquél haya de experimentar se revelen como necesarias para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado.

En este sentido, en el ámbito de las relaciones de trabajo el derecho a la intimidad de los trabajadores puede entrar en conflicto con el poder de dirección del empresarial que asimismo deriva del propio texto constitucional (Art. 38 CE), y que es imprescindible para la buena marcha de cualquier organización productiva, teniendo su reflejo en la legislación ordinaria en el Art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores que atribuye al empresario la facultad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

En cualquier caso, como el propio precepto estatuario establece a la hora de adoptar y aplicar o ejercer este poder de dirección, la empresa deberá asegurar la debida consideración a la dignidad humana de los trabajadores.

Se hace por ello imprescindible observar un equilibrio entre el poder de dirección empresarial y el derecho a la dignidad e intimidad de las personas trabajadoras, siendo preciso que cualquier medida empresarial que se adopte que pueda colisionar con tales derechos supere el juicio de proporcionalidad por cumplir estos tres requisitos: que la medida o decisión empresarial sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); que sea 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, que sea 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).

De esta forma determinadas formas de control de la prestación de trabajo pueden resultar incompatibles con los derechos a la dignidad e intimidad de las personas trabajadoras, porque si bien no son derechos absolutos y puede ceder ante otros "intereses constitucionalmente relevantes", es necesario que las limitaciones impuestas sean necesarias para lograr un fin legítimo y sean también proporcionadas para alcanzarlo y respetuosas con el contenido esencial de aquellos derechos.

Cuando se trata de la realización por la empresa de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, el empresario actúa, de forma exorbitante y excepcional fuera del marco contractual de los poderes que le concede el Art. 20.3 ET, desempeñando, como ha señalado la doctrina científica, una función de “policía privada” o de “policía empresarial” que la Ley vincula a la defensa de su patrimonio o del patrimonio de otros trabajadores de la empresa, pero que en todo caso deberán llevarse a cabo con determinadas garantías o cautelas.

En este sentido, en tanto la persona del trabajador, como sus efectos personales y su taquilla forman parte de la esfera privada de aquél y quedan fuera del ámbito de ejecución ordinario del contrato de trabajo, el Art. 18 ET exige que estos registros sobre los efectos personales del trabajador se realicen dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo y con la presencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa.

Si como consecuencia del registro realizado se aprecia una falta del trabajador, la observancia de estas exigencias será garantía de la objetividad y de la eficacia de la prueba obtenida y por ende de licitud de la medida disciplinaria adoptada por la empresa. Por el contrario, su incumplimiento determinará que esa prueba no pueda desplegar efecto probatorio alguno, pudiendo conllevar, a falta de otras pruebas lícitamente obtenidas, la improcedencia de la medida o sanción disciplinaria de que se trate.