

TRABAJO FIN DE GRADO



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

FACULTAD DE DERECHO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**“EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA
INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL
A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS”**

**“THE EMPLOYER'S POWER OF DIRECTION AND THE WORKER'S RIGHT
TO PRIVACY IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: CONTROL BY
PRIVATE DETECTIVES”**

RESUMEN

Conjugación de los derechos de dirección y control del empresario y el derecho a la intimidad del trabajador, en el ámbito laboral. La figura del detective privado como medio de control empresarial.

ABSTRACT

Conjugation of the employer's rights of direction and control and the worker's right to privacy in the workplace. The figure of the private detective as means medium of business control.

Alumna: Ana Ruiz López

Tutor: Antonio M. Cardona Álvarez

Junio, 2020

**PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA
INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL:
CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS**





PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

RESUMEN

El empresario tiene la facultad de poder controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador. Este poder de control puede ejercerse en diferentes mecanismos, respetando los límites legales que el ordenamiento jurídico establece, en relación al respeto a la intimidad del trabajador en el ámbito laboral. En este trabajo se trata del poder de control por el empresario a través de la contratación de detectives privados en el ámbito laboral. Éste es un recurso que se lleva a cabo, cuando se originen sospechas de incumplimiento en las obligaciones del trabajador, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, y que no se pueden comprobar por otros medios, tales como situaciones ficticias de incapacidad temporal o prolongaciones innecesarias de tal estado o como, situaciones de robo o hurto en el seno de la organización. Este medio de control debe estar sometido a las directrices jurisdiccionales y normas específicas de la Seguridad Privada y Protección de Datos de Carácter Personal.

Este trabajo, se divide en cuatro capítulos. El primero de ellos trata de las condiciones generales del poder de dirección del empresario, subrayando especialmente el poder de vigilancia y control. El segundo analiza el poder de control del empresario utilizando los servicios profesionales del detective privado, conjugando el derecho de dirección empresarial con el derecho a la protección a la intimidad de los trabajadores frente al empresario. El tercero trata la protección jurisdiccional del derecho a la intimidad, del que puede hacer uso el trabajador. En el cuarto y último lugar, se analiza los distintos criterios jurisprudenciales que, en relación con la posible vulneración de la intimidad del trabajador por la utilización de estas medidas de control, se viene estableciendo por distintos tribunales ordinarios.

Palabras clave: Empresario, poder de dirección, control, derecho a la intimidad, detective privado, jurisprudencia.



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

ABSTRACT

The employer has the power to control the fulfilment of the employee's labour obligations. This power of control can be exercised through different mechanisms, respecting the legal limits that the legal system establishes, in relation to the respect of the worker's privacy in the work. In this document we are dealing with the power of control by the employer through the hiring of private detectives in the workplace. This is a resource that is carried out when there is a suspicion of non-compliance with the worker's obligations, both inside and outside the work centre, and which cannot be verified by other means, such as fictitious situations of temporary incapacity or unnecessary prolongations of such a state or, as, situations of robbery or theft within the organization. This means of control must be subject to the jurisdictional directives and specific legislation on Private Security and Personal Data Protection.

This project is divided into four chapters. The first concerns the general conditions of the employer's power of direction, with particular emphasis on the power of supervision and control. The second analyses the employer's power of control using the professional services of the private detective, conjugating the right of business management with the right to the protection of workers' privacy from the employer. The third concerns the jurisdictional protection of the right to privacy, which can be used by the employer. The fourth and last section, analyses the different jurisprudential criteria that, in relation to the possible infringement of the worker's privacy by the use of these control mechanisms, have been established by different ordinary tribunals.

Keyword: Businessman, power of direction, control, intimacy rights, private detective, jurisprudence.



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL	11
1.1. Marco legal del poder de dirección del empresario	12
1.1.1 Concepto y contenido del poder de dirección.....	12
1.1.2 Facultades y poderes del poder de la dirección.....	14
1.1.3 Límites del poder de dirección. Dignidad humana	17
1.2. Marco legal del poder a la intimidad del trabajador.	18
1.2.1 Concepto del derecho a la intimidad y respeto a la vida privada.....	18
1.2.2 Regulación legal.....	21
CAPITULO II. EL CONTROL DEL TRABAJADOR A TRAVÉS DE LOS DETECTIVES PRIVADOS	23
2.1 Aspectos generales.....	24
2.2 Evolución y regulación normativa.....	25
2.3 Actividades propias del detective privado.....	27
2.3.1 El detective privado en la investigación de hurto o robo en el seno de la organización.....	28
2.3.2 El detective privado en investigación del trabajador en situación de IT.	30
2.3.3 El detective privado como perito judicial.....	32
2.4 Proceso y valoración de la prueba.....	33
2.5 Responsabilidades de los detectives privados	37
CAPITULO III. PROTECCIÓN JURISDICCIONAL DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR. VÍAS JURISDICCIONALES.....	38
3.1. Protección jurisdiccional ordinaria en el ámbito laboral.....	39



**PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA
INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL:
CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS**

CAPITULO IV. CASOS DE JURISDICCIÓN SOCIAL. DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR.....	42
4.1 Casos de vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.....	43
STSJ de Castilla y León, de 11 de abril de 2018	43
STSJ de Madrid, del 28 de mayo de 2018.....	43
STS, del 21 de junio de 2012.....	44
4.2 Casos de no vulneración del derecho a la intimidad	45
STSJ de Cataluña, del 6 de febrero de 2020.....	45
STSJ de Castilla – La Mancha, del 13 de febrero de 2020.....	45
STSJ de Murcia, del 22 de febrero de 2016.....	46
5. CONCLUSIONES	47
6. BIBLIOGRAFÍA	49
7. LEGISLACIÓN	51
8. JURISPRUDENCIA	53
9. ANEXOS.....	55



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

ABREVIATURAS

AAPP	Administraciones Públicas
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AN	Audiencia Nacional
APDPE	Asociación Profesional de Detectives Privados de España
ART	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de los Derechos Humanos
CIRC	Clasificación Integrada de Revistas Científicas
COEES	Confederación Europea de Servicios de Seguridad
CP	Código Penal
EEMM	Estados Miembros
ET	Estatuto de los Trabajadores
JS	Juzgado de los Social
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil
LECRIM	Ley de Enjuiciamiento Criminal
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LO	Ley Orgánica
LODHI	Ley de Protección Civil del Derecho al Honor a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen
LPDP	Ley de Protección de Datos Personales
LPL	Ley de Procedimiento Laboral
LRJS	Ley Reguladora de Jurisdicción Social
LSP	Ley de Seguridad Privada
<i>op.cit</i>	Obra citada



**PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA
INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL:
CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS**

RD	Real Decreto
RJUAM	Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid
TC	Tribunal Constitucional
TEDH	Tribunal Europeo los Derechos Humanos
TICS	Tecnologías de la información y comunicación
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

INTRODUCCIÓN

El art.18.1 de la Constitución Española¹ recoge el derecho a la intimidad y a la propia imagen como unos de los derechos fundamentales que asisten a la persona. En el ámbito de las relaciones laborales, la protección de la esfera personal del trabajador no es absoluta, al igual que tampoco es absoluto el poder de dirección y control del empresario sobre aquel. Ambos derechos, tienen límites en su aplicación.

La legislación laboral no contempla, de manera específica, una regulación de los derechos fundamentales que asisten a los trabajadores, no obstante, a pesar de esta ausencia normativa, la Jurisprudencia ha venido resolviendo, a través de los Tribunales ordinarios, así como del Tribunal Constitucional, diversos aspectos sobre el complejo ejercicio de la conjugación de ambos derechos; por una parte el de Dirección y Control del empresario y por otra el derecho fundamental a la intimidad del trabajador.

Tema controvertido en el ámbito de las relaciones laborales, es el uso de los servicios profesionales de un detective privado, como manifestación del poder de control empresarial, «un control atípico que se considera legítimo cuando se realiza de forma puntual sobre un trabajador concreto y por razones concretas en base a sospechas fundadas de que la actuación del trabajador en su tiempo libre perjudica gravemente el correcto desarrollo de la relación laboral»². La contratación de un detective privado, tanto dentro como fuera del ámbito empresarial, de forma puntual y sin previo aviso al trabajador concreto objeto de la investigación, viene siendo aceptado por nuestros tribunales, como medio probatorio de ilícitos por parte del empleado. Para ello, será requisito fundamental que se respeten los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad en los instrumentos empleados durante la investigación que se realice. Se tratará de tareas encomendadas llevadas a cabo principalmente por la vigilancia y observación, bien de forma directa por un tercero, detective, bien por la utilización de dispositivos de grabación de imágenes, instalados al efecto. La prueba así obtenida por el

¹ Título I, capítulo II, sección 1ª *De los derechos fundamentales y las libertades públicas*, <<BOE>> núm. 311, de 29/12/1978.

² GUITIERREZ PÉREZ, M.: “Régimen común de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador”: *Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecífico*. Ed. 1º, edit. Laborum, (2011), p.194.



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

agente privado no deberá vulnerar ningún derecho fundamental del trabajador. En caso contrario, esta prueba tendrá la consideración de nula por el Tribunal correspondiente.

En definitiva, la conducta del trabajador puede llegar a tener una repercusión fiscalizadora sobre el derecho fundamental a su intimidad. Las fundadas sospechas del empresario sobre que la conducta del trabajador pudiese ser contraria a los intereses propios de la empresa y éste pudiese estar causando daños a la organización, viene siendo aceptado por la corriente jurisprudencial como motivo absolutamente legítimo para la utilización de los servicios profesionales de un detective privado.



CAPÍTULO I



**CONDICIONES GENERALES DEL PODER DE DIRECCIÓN
DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL
TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL**

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

1. CONDICIONES GENERALES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL.

1.1. Marco legal del poder de dirección del empresario.

1.1.1 Concepto y contenido del poder de dirección.

En primer lugar, el poder de dirección del empresario se enmarca en el art. 38 de la Constitución Española³, donde se recoge la libertad de empresa, otorgando al empresario la libertad de la creación de ésta, encuadrando las prestaciones laborales a realizar para desarrollar el objetivo principal, su fin productivo con beneficio económico. En resumen, el reconocimiento de la titularidad jurídica.

También el poder de dirección se menciona en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, que dice así: «2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituida»⁴. El concepto del poder de dirección se podría definir como una variedad de poderes y facultades que dispone el empresario en la organización, atribuida a través del ordenamiento jurídico y reconocidas para el correcto funcionamiento de la empresa, para su correspondiente organización económica, funcional y técnica. Por lo que se puede entender que la titularidad de este poder corresponderá al empleador «sin que pueda ser objeto de transmisión independiente, dado que se trata de un poder inescindible de su propia condición de empleador»⁵. Por otro lado, también podemos añadir a la anterior definición, aquellas facultades originadas a través de un contrato de trabajo, regulando las prestaciones concretas delegadas por el empresario, en definitiva, un poder en sentido estricto, que busca la satisfacción de los intereses propios del empresario, «sin que quepa identificar unos presuntos intereses objetivos de la empresa como abstracción ficticia de valor

³ Título I, capítulo II, sección 2ª De los derechos y deberes de los ciudadanos, «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» núm. 255, 24/10/2015.

⁵ CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de derecho del trabajo*, ed. 10ª, edit. Tecnos (Madrid, 2017) p. 200 - 201.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

diferenciados de los propios del empleador»⁶, por lo que, se entiende que el ordenamiento jurídico no exige una concurrencia de dichos intereses en cada caso concreto. Una falta o ausencia de justificación expresa, no quiere decir que nos encontremos con un poder incontrolable por no ser un poder absoluto, debiendo identificarse sus límites concretos.

El contenido del poder de dirección es un poder exclusivo del empleador, es decir, este poder no se delega al trabajador, sino que es facultad del empresario el promulgar instrucciones generales y específicas para el correcto funcionamiento de la organización. Igualmente, conllevan instrucciones en la prestación laboral del trabajador a realizar (art. 20.1 ET).

El empresario o a quien delegue el poder de dirección, no debe imponer instrucciones que afecten a la intimidad del trabajador ni a la vida privada de éste, como a la propia imagen en el centro de trabajo. Este poder directivo lo recoge el ET, concretamente en su artículo 1.1: «*1. Esta ley se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario»⁷*. En el artículo 20.3 ET, atribuye al empresario que tiene la potestad de control y dirección de la actividad laboral, es decir, la vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones dicha prestación laboral. El empresario tiene facultad de imponer sanciones a través del poder disciplinario, facultad prevista y reflejada en el artículo 58.1 ET.

Por último, y no menos importante, al empresario se le concede el *ius variandi*⁸, por el cual trata de la facultad de poder modificar contenido de la prestación de servicios del empleado, como puede ser las modificaciones de condiciones de trabajo (art. 41 ET), movilidad geográfica (art. 40 ET), movilidad funcional (art. 39 ET), con la finalidad de adaptarlo a las necesidades de la empresa, teniendo siempre presente que existen ciertas limitaciones legales para restringir la acción del empresario. «*De*

⁶ CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de derecho...*, op.cit, p. 201.

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE» núm. 255, 24/10/2015.

⁸ Dependiendo de los cambios realizados por el empresario, se puede distinguir entre *ius variandi* ordinario o *ius variandi* extraordinario en MARTÍN VALVERDE, A., FERMÍN, R., et al: *Derecho del trabajo*, ed. 26ª, edit. Tecnos, (Madrid, 2017), p.256.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

esta definición se deduce que el jus variandi es: 1) una potestad exclusiva del empleador; 2) una atribución derivada de la facultad de dirección; 3) la ley, generalmente, regula o delimita su ejercicio; 4) no es una facultad arbitraria ni absoluta, y 5) es de la esencia de las relaciones de trabajo»⁹.

1.1.2 Facultades y poderes del poder de la dirección.

Como trata el apartado anterior, el empresario dispone de un conjunto de facultades para ejercer el poder de dirección. Se podrían desglosar en tres tipos de poderes.

En primer lugar, nos encontramos con el poder directivo, que engloba la capacidad de organización de la actividad laboral de la empresa, impartiendo instrucciones y órdenes a los trabajadores dentro de la organización. Las ordenes se pueden tipificar en **generales** (se encargan del funcionamiento de la empresa que trata sobre las materias de la actividad laboral: Jornada de trabajo¹⁰, horario laboral, retribución, medios de control y seguridad, entre otras.) y **específicas** (órdenes, normas e instrucciones al trabajador, dependiendo de sus circunstancias en el contenido de trabajo: su cualificación, formación, etc.). Con relación al trabajador, no todos tienen la misma intensidad de subordinación del poder directivo, «*algunos de ellos se puede observar una cierta flexibilización de la subordinación con respecto al empleador (...) bien sea por el nivel de cualificación técnica o por el lugar y tiempo de la prestación de sus servicios*»¹¹.

Por otra parte, a través del poder de control, el empresario dispone de un conjunto de facultades que le permiten controlar y vigilar el cumplimiento de las tareas de la prestación laboral del trabajador. El empleador, puede estimar las medidas de vigilancia pertinentes. Existe el control en el ámbito de las comunicaciones, el uso de

⁹ BUEN LOZANO, N. & MORGADO VALENZUELA, E. (coord.) «Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social» en HERNÁNDEZ RUEDA, L. *Poder de dirección del empleador*, ed. 1ª, (México, 1997), p.410.

¹⁰ Con relación a esta materia, y al horario de trabajo, la SAN 144/2019, de 10 de diciembre de 2019, (sección 1ª, sala de lo social), núm. 144, ponente: D. Ramón Gallo Llanos, que trata el tema de registro de horario; uno de los puntos tratados, es el tiempo dedicado a café o desayunar y fumar, es válido que se descuenta del tiempo efectivo de trabajo del empleado, y que no se trate de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

¹¹ MARTÍN VALVERDE, A. FERMÍN, R., ... *op.cit.*, p. 255.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

la TIC¹² en la relación laboral, *«que sin duda está afectando significativamente los mecanismos de control empresarial, llegando incluso a utilizarse la tecnología de manera ilegítima en dichas relaciones»*¹³. Esto actualmente, influye en la rutina diaria de la prestación laboral, tanto de los trabajadores como de los empleadores. Por otro lado, también se identifica un poder de control, expresado en la normativa laboral en el art. 18 ET, manifestando tal que así: *«Solo 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 (...)»*. Esta facultad inspectora, solo podrá actuar para el correcto cumplimiento de las normas, requiriendo aspectos formales, y cuando, su finalidad solamente sea para la protección del patrimonio empresarial, o cuando existan dudas de robo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral y horario de trabajo. Así mismo, este registro puede extenderse a los vehículos y ordenadores que estén destinados para la actividad profesional y no para fines personales. Ante el registro, puede estar presente un tercero, o un representante de los trabajadores como garantía para el trabajador¹⁴.

No solo pueden establecerse medidas de control y vigilancia dentro del centro de trabajo, sino que también, es admitido dentro de los límites legales, la vigilancia y seguimiento fuera de los establecimientos de trabajo, igualmente, es legal la verificación de la salud del trabajador cuando se encuentre ausente en su puesto de trabajo, debido por una baja médica causada por accidente o enfermedad (art. 20.4 ET), como medio de verificación en casos concretos, ya que podría tratarse de una baja médica ficticia. Este medio de control suele hacerse mediante la contratación de un detective privado que realice el seguimiento y control del individuo. Sobre esta última cuestión, existe un vacío legal, puesto que la normativa no lo regula, pese de

¹² El uso de los medios electrónicos en el trabajo. Tecnología de la información y la comunicación, recursos como son el ordenador, el móvil, internet, entre otros, que se utiliza para comunicarse, procesar información, almacenamiento, registrar documentos etc.

¹³ DESCENTADO BONETE, A., & MUÑOZ RUIZ, A.B., *control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*, ed. 1ª, edit. Lex nova (Valladolid, 2012), p.166.

¹⁴ Esta figura debe comprometerse a la confidencialidad, y, además, puede valerse en el futuro como defensa para el trabajador.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

que la jurisprudencia admite este medio de control como verificación de la conducta ilegal del trabajador, siempre y cuando, «*sea estrictamente necesario e imprescindible*»¹⁵.

Conviene subrayar igualmente, que todos estos medios de control y vigilancia no son ilimitados, y que su utilización debe llevarse a cabo respetando la dignidad humana, no dañando la intimidad del empleado, que, en ciertos casos, puede verse afectada por la intromisión de estos actos de control¹⁶.

Por último, el poder disciplinario, se ocupa de las facultades que dispone el empresario para la imposición de sanciones a los trabajadores por el incumplimiento contractual (art. 58 ET), entre ellos, el deber de obediencia¹⁷. El empleador, para llegar a aplicar el poder disciplinario, deberá asegurarse del incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, sopesando la gravedad de éste, y adoptando los instrumentos necesarios o idóneos e idóneos para su aplicación «*deberá de valorar la conducta, calificar la gravedad de la misma y elegir entre las diversas sanciones posibles, la que se adecue en mayor medida al caso concreto*»¹⁸.

Aunque el empresario no tiene obligación de sancionar, si tiene la potestad unilateral de decidir imponer o no una sanción, ya que, dispone de otros mecanismos que puede lograr otros resultados más positivos y satisfactorios para los intereses personales u organizacionales.

¹⁵ TOSCANI GIMENEZ, D., «La vulneración del derecho a la intimidad por delatores, detectives privados y medios tecnológicos», en *Revista de derecho social*, nº 71, julio 2015, p.68.

¹⁶ El control a través de la videovigilancia del empleador, en la sentencia del TC 39/2016, de 3 de marzo de 2016, nº 85 «BOE» 8 de abril; el caso Bershka (tienda de Inditex), admite la videovigilancia justificada y proporcionada del trabajador para controlar la actuación de los trabajadores y clientes (videovigilancia por sospechas de robo y hurto), sin la necesidad de que el empleador sea informado de la instalación de las cámaras ni previo consentimiento. El fallo del TC avala el despido de la trabajadora. Ante esta sentencia, la jurisdicción española tomaba de referencia ante esta última sentencia del TC.

¹⁷ El deber de obediencia lo regula los arts. 5 apartado c) y 20.2 del Estatuto de los trabajadores. El empresario no puede encomendar tareas u órdenes que no tengan relación con la prestación laboral o haga daño a terceros. El trabajador no tiene por qué cumplir órdenes que no sean de carácter laboral, como aquellas que no sean legítimas, las cuales exceden del ejercicio regular (principio de *solve et repete*). El trabajador puede resistirse a el cumplimiento de la orden recibida, sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir judicialmente como regla general. Este tema tiene algunos matices, porque el trabajador no tiene facultades suficientes para saber qué cuáles ordenes son ilícitas y cuáles no.

¹⁸ CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de derecho...*, op.cit, p. 230.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

Dentro de las medidas sancionadora a disposición del empleador se encuentra el despido disciplinario. Esta sanción, que origina la pérdida de empleo, es la medida disciplinaria considerada de mayor gravedad que se le puede imponer al trabajador, aunque, como se ha dicho antes, el empleador tiene a su alcance otros mecanismos para evitar romper la relación contractual. Ante esta decisión empresarial, el trabajador podrá instar ante la jurisdicción social la acción procesal oportuna (arts. 114 y 115 LRJSO)¹⁹.

En relación con lo anterior, hacer mención del principio «*non bis in idem*», por el que el trabajador no podrá ser sancionado o juzgado dos veces por la misma causa; «*principio non bis in idem, si bien no tiene expresa acogida en la CE, es considerado un derecho fundamental por el TC, situándose su fundamento en el principio de proporcionalidad y de seguridad jurídica*»²⁰.

1.1.3 Límites del poder de dirección. Dignidad humana.

Como se comenta en el apartado anterior, el empleador tiene una variedad de facultades que le permiten ejercer el poder de dirección en el entorno laboral. Los artículos 1.1 y 1.2 ET, establecen estas facultades en la relación laboral interna, sin que esta se extienda fuera del entorno laboral (excepto, en casos que sea necesario en los que aquellas conductas puedan afectar negativamente a la organización). «*El poder de dirección se ha de ejercer, además, dentro de los límites que se señalan las normas sobre realización de la prestación laboral, referidos tanto a su contenido, como a su duración en el tiempo, como a las condiciones de seguridad que protegen la integridad física, la salud y la vida del trabajador, y otras circunstancias*»²¹.

El contrato de trabajo no podrá establecer cláusulas contrarias a los derechos fundamentales. El poder de dirección no es absoluto en el derecho laboral, tiene sus límites regulados y reflejados en la Ley. Con esto se pretende proteger a la parte más “*frágil*” de la empresa, siendo ésta el trabajador. Éste, establece un contrato bilateral

¹⁹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, «BOE» núm.245, de 11/10/2011.

²⁰ NAVAS, M., PAREJO, A., «La aplicación al principio “non bis idem” en el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social», *TEMAS LABORALES* nº 1, marzo 2014, p.118.

²¹ MARTÍN VALVERDE, A. FERMÍN, R., *et al: Derecho del...op.cit*, p. 257.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

con el empresario con obligaciones a cumplir, sin que haya un abuso de la facultad directiva que cause perjuicios morales o no respete la intimidad y privacidad del trabajador (art. 18 CE). En suma, proteger la dignidad humana inherente de la persona (art. 10 CE). El TC se aproxima con este último concepto, dando algunos apuntes para conceptualizar la dignidad humana en la relación laboral, proteger la esfera personal privada, y afectiva del individuo.

1.2. Marco legal del poder a la intimidad del trabajador.

1.2.1 Concepto del derecho a la intimidad y respeto a la vida privada.

El derecho a la intimidad está relacionado de otros derechos fundamentales que acompañan al individuo; derechos inalienables e inherentes a la persona²².

Más allá de los derechos fundamentales, existen otro tipo derechos que rigen en la prestación laboral entre empresa y trabajador. Dichos derechos vienen regulados en el art. 4 del ET²³.

El derecho a la intimidad (art. 18 CE), es un derecho que se ocupa de la esfera personal, íntima y reservada del individuo. «*No obstante, el concepto de intimidad no es inmutable a lo largo del tiempo, sino que viene marcado, de manera decisiva, por las ideas que prevalezcan en cada momento en la sociedad*»²⁴.

El derecho a la intimidad está regulado en múltiples normas del ámbito laboral, que serán desglosadas en el apartado siguiente. Este derecho no tiene una norma propia como tal, pero, aun así, causa limitaciones importantes al empresario en la facultad del poder de dirección. Se puede afirmar que el derecho a la intimidad, colisiona con otros derechos en el ámbito laboral a través del control del empleado de dicha actividad laboral productiva, por ello, esto puede suponer una violación a este derecho, por ejemplo, revisar las pertenencias personales del trabajador sin su consentimiento; sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de la Islas Baleares²⁵,

²² Véase Anexo I.

²³ Véase Anexo II.

²⁴ SAENZ – TORRE DE TORRE, I., «El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral», *REDUR* nº13, (Rioja, 2015), p. 337.

²⁵ STSJ de la Islas Baleares, de 22 de noviembre de 2018, (sección 1º, sala de los social), nº 483, Ponente: Sr. D. Ricardo Martín Martín.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

estima el registro del bolso de una trabajadora al terminar su jornada laboral para comprobar las sospechas de hurto o robo de algún bien de la empresa, viola el derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen. En pocas palabras, cualquier investigación no está amparada dentro de los cánones legales, por ello existe, una confrontación de intereses por parte del empresario y del trabajador.

En suma, podemos concluir que *«en la determinación del ámbito protegido por la intimidad, desempeña un papel decisivo los actos propios, de manera que cuando alguien desvela datos sobre el derecho de su vida privada, estos quedan excluidos de la protección que a él le otorga el derecho fundamental citado»*²⁶.

El derecho a la intimidad actúa como protección del trabajador en su esfera personal e íntima frente al empleador, por tanto, debe operarse una confidencialidad de los datos personales del trabajador en el ámbito laboral. La LPDP²⁷ y su normativa de desarrollo²⁸, regulan una serie de normas para la manipulación y tratamiento adecuado de los datos de carácter personal. Los sujetos titulares de los datos deberán ser previamente informados de forma concisa y expresa, estarán recabando su consentimiento para la utilización de los mismos. En el ámbito laboral de los datos recabados van exclusivamente enfocados a la formalización de la realización laboral, así como en el control de la salud del trabajador.

El derecho a la intimidad evita la funcionalidad de este principio, es decir, los datos recogidos por grabaciones de video, y voz, están sometidos a reglas o instrucciones de control que el trabajador deberá de conocer. La lesión producida al secreto de las comunicaciones puede causar trascendencias penales según el art. 199 del CP²⁹: *«1. El que revelare secretos ajenos, de los que tenga conocimiento por razón de su oficio o sus relaciones laborales, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses. 2. El profesional que, con incumplimiento*

²⁶ AGUDO ZAMORA, M., FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O., CANO HUESO, J., GÓMEZ CORONA, E., LÓPEZ ULLA, J.M., MARTÍNEZ RUANO, P., ... SALAZAR BÉNITEZ, O., *Manual de derecho constitucional*, ed. 9º, edit. Tecnos, (Madrid,2018), p.487.

²⁷ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, «BOE» núm. 294, de 06/12/2018.

²⁸ Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

²⁹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, «BOE» núm. 281, de 24/11/1995.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

de su obligación de sigilo o reserva, divulgue los secretos de otra persona, será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para dicha profesión por tiempo de dos a seis años».

En relación a este tema, existe una sentencia importante que impactó en la jurisprudencia de los EEMM de la UE, dictada por el TEDH (Tribunal Europeo de los Derechos Humanos) conocida como caso *Barbulescu*³⁰. El caso gira entorno sobre el derecho al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos personales en el ámbito laboral, originando bastante revuelo en cuanto al uso de los medios electrónicos en las organizaciones empresariales. Brevemente, el caso se origina tras el despido en 2007 de un trabajador por usar indebidamente el recurso electrónico de mensajería instantánea para fines personales, durante su jornada laboral. El trabajador consideró que se vulneró el derecho a su intimidad y vida privada (art. 8 CEDH), por lo que impugnó el despido. El órgano judicial que entendió del caso, consideró que no se vulneró el derecho constitucional por parte del empleador, por lo que la demanda fue desestimada. El Sr. Barbulescu, apeló la decisión con el resultado igualmente desestimatorio al fundamentarse al órgano judicial en lo dispuesto en la directiva³¹, explicando que los recursos de la empresa no deben ser utilizados para fines personales, y que, el seguimiento y monitorización de las comunicaciones era el único método disponible para determinar si se había producido un incumplimiento disciplinario. El trabajador, disconforme con el resultado del pleito, recurrió al Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, alegando que el control que se había hecho de sus comunicaciones electrónicas había vulnerado su intimidad, y que, los tribunales de su país (Rumania) no había protegido su derecho al respeto de su vida privada. El TEDH dio la razón a Sr. Barbulescu, considerando que los tribunales rumanos no habían protegido adecuadamente el derecho a su vida privada, y que, no se había tenido en cuenta que no se le había informado previamente de la vigilancia y control de sus comunicaciones por parte del empleador. Aduciendo además que los órganos judiciales no habían determinado ni justificado las razones específicas de esas

³⁰ TEDH, de 5 de septiembre de 2017, (Gran sala), nº 61.

³¹ Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

medidas de control realizadas por el empresario. Este caso, establece limitaciones al empresario, con una serie de reglas a estudiar en los casos de las comunicaciones y videovigilancias a través de las TICS, sentenciando una orientación clara para la tutela de los derechos fundamentales que deberán seguir los órganos jurisdiccionales «*con mayores o menores precisiones a la propia normativa española*»³². Para el control de estas herramientas por el empresario, tendrán que someterse estrictamente a los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad. El Tribunal se refiere al derecho a la intimidad en sentido estricto y amplio, proyectando este derecho más allá de la vida privada, extendiéndolo también en las relaciones sociales en la empresa. Por último, se tendrá que informar previamente al trabajador del sistema de vigilancia como las medidas correspondientes, y el uso electrónico para las comunicaciones de manera clara, precisa y expresa, en definitiva, los jueces nacionales tendrán que valorar si dichos trabajadores han sido informados correctamente para la posibilidad de que pueda ser controlado, entre otras numerosas pautas establecidas en la sentencia.

1.2.2 Regulación legal.

En primer lugar, el derecho a la intimidad y respecto a la vida privada está regulado en los arts. 10 «*la dignidad de la persona*», y 18 de la CE, así como en el art. 4.1 e) del ET. Además, todos estos derechos fundamentales inherentes de la dignidad humana están regulados en LO 1/1982, de 5 de mayo, sobre la protección al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen³³, como también, en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales³⁴.

Por otro lado, a nivel europeo, cabe mencionar el Convenio Europeo de la Protección de los Derechos Humanos, donde se declara los derechos universales, su protección y libertades fundamentales³⁵; en el art. 8 que regula el derecho al respeto

³² LÓPEZ BAELO, R., «El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Hacia una reconfiguración de derechos», *RJUAM*, núm.39, enero 2019, p.261.

³³ «BOE» núm. 115, 14/05/1982.

³⁴ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, «BOE» núm. 294, de 06/12/2018.

³⁵ Firmado en Roma, el 4/11/1950, proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10/12/1948.



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

de la vida privada, personal y familiar, de su domicilio y correspondencia (art. 12 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948)³⁶.

³⁶ Proclamada por la Asamblea General en la resolución 217 A del 10/12/1948.



CAPÍTULO II



**EL CONTROL DEL TRABAJADOR A TRAVÉS DE LOS
DETECTIVES PRIVADOS**

2. EL CONTROL DEL TRABAJADOR A TRAVÉS DE LOS DETECTIVES PRIVADOS

2.1 Aspectos generales.

La Ley de Seguridad Privada³⁷ y su normativa de desarrollo³⁸, regulan principalmente la responsabilidad y funciones de los detectives privados contratados por personas privadas, públicas, físicas o jurídicas, para el bien de la protección de bienes o personas. Tal y como regla el artículo 2.1 de la LSP, se entiende por seguridad privada a modo general, como *«el conjunto de actividades, servicios, funciones y medidas de seguridad adoptadas, de forma voluntaria u obligatoria, por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, realizadas o prestados por empresas de seguridad, despachos de detectives privados y personal de seguridad privada para hacer frente a actos deliberados o riesgos accidentales, o para realizar averiguaciones sobre personas y bienes, con la finalidad de garantizar la seguridad de las personas, proteger su patrimonio y velar por el normal desarrollo de sus actividades»*.

Concretamente, la definición del espionaje llevada a cabo por los despachos de detectives privados en el artículo 2.11 de la LSP, dice así: *«Despachos de detectives privados: las oficinas constituidas por uno o más detectives privados que prestan servicios de investigación privada»*.

Hace unos diez años atrás, el Tribunal Supremo³⁹, encuadra a los detectives privados como aquellos *«testigos privilegiados»* por la exclusividad de información que ofrecen hacia el empresario. Es una profesión que está certificada, regulada por el Ministerio del Interior, y, las correspondientes licencias vigentes.

Por regla general, la vigilancia por parte del empresario hacia el trabajador puede suponer una lesión al derecho de la intimidad. Tratándose de una perspectiva llevada a cabo a través de un análisis exhaustivo de la actividad laboral del trabajador en el ámbito extracontractual, puede verse dañado el derecho inespecífico, siempre y

³⁷ Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada «BOE» núm. 83, de 05/04/2014.

³⁸ Real Decreto Legislativo 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada «BOE» núm. 8, de 10/01/1995.

³⁹ STS de 6 de noviembre de 1990, (sección 1º, sala 4º, sala de lo social), nº 1.383, Ponente: Sr. Don Benigno Várela Autrán.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

cuando, esto pueda perjudicar la imagen, productividad, bienes, personas, beneficios de la empresa etc., por lo que, *«las funciones de los diversos agentes de seguridad privada tienen mayor incidencia sobre los derechos a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de datos de carácter personal (...)»*⁴⁰.

La contratación de los servicios de un detective privado, trata de los siguientes actos : ^(a)realización de las actividades propias de un detective privado, ^(b)los métodos utilizados para la investigación del caso, ^(c)resultado de la investigación, ^(d)el proceso de la prueba,^(e)la responsabilidad del detective privados: penales, civiles y administrativas (leves, graves y muy graves), ^(f)la responsabilidad de la empresa y el proceso de contratación de los detectives privados.

Las funciones de los detectives privados están limitadas reguladas en la LPS, como el sigilo, la colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado etc. Estos profesionales están cada vez más solicitados en las empresas para la investigación de casos: la deslealtad laboral, el absentismo laboral (tratándose de ausencias en el trabajo de manera injustificada con frecuencia, o fingiendo tener una enfermedad para conseguir la baja médica); *«la actuación de un detective privado aparece como un recurso complementario de la vigilancia que pudiera desarrollar el empresario sobre la actividad del trabajador en el centro de trabajo»*⁴¹.

2.2 Evolución y regulación normativa.

La regulación de la actividad profesional de los detectives privados es amplia y diversa, incluyendo leyes, decretos, órdenes y resoluciones⁴².

Hace unos años estaba en vigor la Ley 23/1992, de 30 de Julio, de Seguridad Privada, derogada en abril del 2014. Esta legislación no especificaba en profundidad la profesión de los detectives privados, se le acusa de tener carencias y ausencias en la regulación de las actividades de investigación realizadas por estos profesionales.

⁴⁰ RIDAURA MARTINEZ, M^o. J., *Seguridad Privada y derechos fundamentales. La nueva ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada* en La Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, ed. 1^o, edit. Tirant lo Blanch, (Valencia, 2015), p.150.

⁴¹ TEMAS LABORALES, «Monográfico sobre las facultades de control empresarial antes los cambios tecnológicos y organizativos», en GARRIDO LÓPEZ, E., *La actuación de los detectives privados como instrumento del control empresarial*, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n^o 150, 2019, p.236.

⁴² Véase el Anexo III.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

La Ley hacía referencia a los detectives privados como uno más del ámbito de la Seguridad Privada, solamente matizando algunas particularidades. Sin embargo, con la normativa vigente se profundiza más en esta figura del detective privado, dedicándole más aspectos a la actividad profesional del detective privado, incluyendo criterios constitucionales.

Haciendo un breve análisis de comparación entre ambas normas, la Ley 5/2014 es simplemente una continuidad de la Ley 23/92, con la intromisión de funciones y pautas que afectan a la relación de carácter laboral, regulando la actividad tanto de los despachos del detective privado como de aquellas empresas que se dediquen a realizar actividades de seguridad privada, estableciendo sus prohibiciones y límites⁴³.

Los detectives privados deben de seguir una colaboración estricta para cumplir obligaciones, principios y funciones para procedimientos legales y jurisdiccionales que pauta su Código Deontológico del Investigador Privado⁴⁴.

A nivel europeo, el desarrollo de la actividad de Seguridad Privada se otorga en la COESS (Confederación Europea de Servicios de Seguridad), apoyando así, a la industria de la seguridad privada, reuniendo a las 23 asociaciones nacionales de los EEMM, fundada en el año 1989 en Bruselas. La COEES compone una estructura basada en acuerdos y colaboraciones de armonización de sus servicios a nivel europeo e internacional del sistema de seguridad profesional. En un informe realizado en el año 2011⁴⁵, muestra las diferentes normativas entre los EEMM de seguridad privada, mostrando el nivel de exigencia en cada país, por ejemplo, en España, recibe una cualificación alta, por lo que quiere decir que la rigurosidad de la normativa es estricta a nivel europeo.

⁴³ Las limitaciones es una de las novedades de la Ley 4/2014 tras la derogación de la Ley 23/92, establecido en el art. 8.4 regulando las limitaciones expresas a todo el personal del ámbito de la seguridad privada. Además, en el art. 25.1 a) exige que se formalice un contrato escrito cuando se tenga interés en contratar un servicio de investigación, ya que este será el documento que legitimará el servicio.

⁴⁴ Este código se encuentra en la APDPE (asociación profesional de detectives privados), en la que contiene sus obligaciones y deberes para poder llevar una adecuada y correcta actividad profesional.

⁴⁵ Private Security Services in Europe. Facts & Figures”, p. 150.

2.3 Actividades propias del detective privado.

La APDPE⁴⁶, declara que el 90% los detectives privados contratados son destinados para investigar la trayectoria laboral del trabajador en caso de sospecha y supuestas bajas fingidas. *«El empleo de detectives para la averiguación de determinados hechos, conductas o circunstancias del trabajador es una realidad bastante habitual»*⁴⁷. Los servicios que ofrecen estos profesionales se pueden encontrar en ámbitos diversos, como es en el ámbito laboral, económico, financiero, incluyendo vida personal y familiar (art. 101.2 del RD de Seguridad Privada), exceptuando aquellas actividades que se desarrolle en lugares privados, por ejemplo, en su domicilio, pues se trata de un lugar reservado. El servicio de espionaje puede realizarse con normalidad en actividades que sean celebradas en hoteles, ferias, espectáculos, locales públicos etc., (art. 101. 3 RD de Seguridad Privada), obligándoles a confeccionar informes del asunto que se le encomienda, revelando o mostrando un trabajo profesional y con propiedad, que, servirá como prueba para corroborar la sospecha o la realidad que se quiera comprobar.

*«(...) desde una doble perspectiva: positiva y negativa. Positiva, indicando cuáles son las actividades que pueden encomendárseles. Y negativa, señalando las tareas que de ningún modo podrán llevar a cabo»*⁴⁸, como se sabe, la actividad del espionaje tiene prohibiciones y límites reguladas en la Ley 04/2014 (art. 19.4 y en el art. 102.2 del RD de Seguridad privada) se menciona: *«en ningún caso podrán utilizar para sus investigaciones medios personales o técnicos que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar, a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones»*. Las nuevas tecnologías y comunicaciones han generado una gran expansión para el control de cualquier individuo, por lo cual, los detectives privados hacen uso de estos instrumentos profesionalmente para su objetivo, por lo que podemos decir que está entrometiéndose en la esfera privada del trabajador, llevando a cabo la captura de fotografías, como también, obtención de grabaciones de video.

⁴⁶ Asociación Profesional de Detectives Privados en España.

⁴⁷ SEMPRE NAVARRO, A. & ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *Detectives en las relaciones laborales. Impacto de la Ley de Seguridad Privada (L 5/2014)*, ed. 14º, edit. Ediciones Francis Lefevbre, (Madrid, 2014), p.10.

⁴⁸ SERRANO BUTRAGÜEÑO, I., «Los servicios de los detectives privados: licitud y valor de sus investigaciones», *Revista general del Derecho*, nº 620, 1996, p.2208.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

En efecto, podemos decir que la adquisición del material de imagen y sonido en un espacio público se considera una actividad legal, eso sí, con sus limitaciones y prohibiciones presentes para la ejecución del espionaje, ya que, se trataría de un contexto diverso que se tratará más adelante.

Las funciones realizadas que le corresponden a los detectives privados, no es compatible con el resto de personal de Seguridad Privada, ni con el personal de cualquier AAPP⁴⁹.

2.3.1 El detective privado en la investigación de hurto o robo en el seno de la organización.

Los detectives privados pueden realizar investigaciones en el seno de una organización empresarial para esclarecimiento de posibles ilícitos llevados a cabo tanto por empleados, como por clientes. Por ejemplo, en caso de un establecimiento hotelero, la presencia camuflada y desapercibida de este profesional, puede esclarecer hurtos y robos en la estancia temporales de clientes. Estos hurtos por regla general no suelen ser de gran envergadura⁵⁰. Es una controversia para las cadenas hoteleras tener que intimidar a los clientes a base de colocar cámaras de videovigilancia por todos los espacios, así que, normalmente muchas empresas hoteleras miran hacia otro lado en este tema. No obstante, muchas otras deciden contratar a agentes de investigación no uniformada, para no solo controlar a los clientes, sino que también, controlar a los trabajadores de la plantilla del hotel. Éstos también pueden realizar hurtos en las distintas dependencias.

Un foco importante de hurto por parte de los empleados, suele ser el material de abastecimiento de comida. El procedimiento utilizado por los detectives privados para conseguir controlar y averiguar este tipo de hurtos, consiste en la espera hasta la finalización del turno para ver si estos abandonan el establecimiento con bolsas para guardarlas en su vehículo personal.

⁴⁹ En efecto, si quien contrata a un detective privado es una Administración pública, se establecerán condiciones especiales para el cumplimiento de las obligaciones para quien contrata.

⁵⁰ Normalmente, el 80% de los clientes confiesan que suelen llevarse alguna pertenencia de la habitación, como, por ejemplo, toallas, albornoces, jabones, etc.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

¿Se entendería entonces en esta situación, la vulneración del derecho a la intimidad por captar fotografías y videos del trabajador en el momento del hurto mediante la grabación oculta a través de cámaras de videovigilancia?

Según dispuso el Tribunal Supremo en Julio de 2019⁵¹, las pruebas obtenidas por el agente privado a través de tres cámaras ocultas instaladas para la comprobación del hurto por parte de un trabajador, son declara ilícitas, revocando el despido disciplinario, por no preavisar de la instalación de las cámaras a los trabajadores. En este caso, las únicas pruebas aportadas para demostrar los hurtos de productos, comida y dinero de las cajas registradoras eran grabaciones de las citadas videocámaras. Considera el Tribunal que la instalación de las videocámaras se debió avisar a los trabajadores de forma clara y expresa, tal y como, dispone el art. 90 de la LPDP. Por lo tanto, el Tribunal consideró la improcedencia del acto extintivo.

Sin embargo, en contraposición al criterio de este Tribunal, se encuentra lo dictaminado en sentencia⁵² por el TEDH, en el conocido caso López Ribalda⁵³, en el que se viene a determinar que los órganos jurisdiccionales sociales en España habían ponderado el derecho a la intimidad y vida privada (art. 8 CEDH), y que, las grabaciones no cumplían el test de proporcionalidad. El TEDH dictamina que las grabaciones no solo capturan a los sospechosos, sino que, grabaron a todos los trabajadores durante horas en su jornada laboral, por lo que considera que el derecho a la intimidad ha sido vulnerado (art. 8 CEDH). Los tribunales españoles determinaron que las grabaciones tomadas por la empresa eran legítimas, justificadas y proporcionadas, y que, el consentimiento no es una obligación como tal, pero si estar informados. No obstante, la sentencia volvió a ser recurrida, y llegó a la Gran

⁵¹ STS de 10 de julio de 2019, (sección 2ª, sala de lo social), nº691, Ponente: Sr. Miguel Moreiras Caballero.

⁵² STEDH del 9 de enero de 2018, (tercera sala), nº 1874/13 y 8567/13.

⁵³ El caso trata de un gerente de un supermercado español que notaron la falta de material en productos y dinero en las cajas registradoras. Para probar la comisión de los ilícitos, se instalaron cámaras de videovigilancia. Dos de esas cámaras era visibles (los trabajadores fueron informados de dichas cámaras, como también, los representantes de los trabajadores), y otras dos eran ocultas para captar dichos robos, enfocando a las cajas registradoras de las cuales no hubo comunicación al objeto de poder ser efectivas a lo que se pretendía. Como consecuencia de las grabaciones obtenidas por las cámaras ocultas, y la constatación de los hurtos cometidos, los empleados fueron despedidos disciplinariamente. Lo trabajadores impugnaron el despido tanto en el Juzgado de los Social y en el Tribunal Superior de Justicia, para declarar que se había vulnerado su derecho a la intimidad. Tras varios pronunciamientos judiciales, en el sentido de que no se había vulnerado el derecho a la intimidad de los trabajadores, el tema acabó en el TEDH.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

Sala del TEDH⁵⁴, rectificando que los tribunales españoles ponderaron de manera justa el derecho fundamental (art. 8 CEDH) dando la razón a la empresa por los siguientes motivos: primero, las grabaciones captadas por las cámaras de videovigilancia se centraron solamente en las zonas cercanas a las cajas registradoras, en las que se sospechaban que se habían cometido varios robos, y en segundo lugar, en cuanto a la duración de las grabaciones tomadas, fueron alrededor de unos diez días para identificar a los trabajadores implicados en los hurtos, por lo que, la Gran Sala, considera que la duración de las mismas no fueron excesivas.

En definitiva, el TEDH cambió por completo su criterio que venía manteniendo, dando la razón a los tribunales españoles dictaminando que el uso de las videocámaras de videovigilancia es justo y proporcionado al derecho a la intimidad, vida privada y familiar.

2.3.2 El detective privado en investigación del trabajador en situación de IT.

¿Puede un detective privado realizar una investigación de un trabajador en situación de incapacidad temporal?

El empleador, ante las sospechas de que un trabajador puede estar siendo desleal con la empresa, o actuando de forma fraudulenta en su situación de baja médica, no tiene impedimento legal para contratar los servicios de un detective privado profesional, al objeto de realizar tareas de seguimiento y observación de dicho trabajador.

En los Tribunales, es una medida equilibrada y justificada para llevar un control del cumplimiento de la buena fe contractual y cerciorarse si el trabajador realiza actividades extralaborales. En caso de que se comprobase una conducta desleal del empleado, el empresario podrá hacer uso del poder disciplinario para corregir tal conducta. También otras entidades, como la Seguridad Social o las Mutuas de Accidentes y Enfermedades Profesionales encargadas de la gestión en las prestaciones

⁵⁴ STEDH del 17 de octubre de 2019, (Gran sala), nº 1874/13 y 856/13.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

por incapacidad temporal, podrán adoptar medidas sancionadoras en casos de incumplimiento⁵⁵.

Un trabajador en situación de incapacidad temporal debe recuperarse adecuadamente y no llevar a cabo actuaciones que dificulten o que pongan el riesgo la recuperación de su estado de salud. Si un trabajador efectivamente está siendo participe de una baja médica fingida, el detective podrá aportar al empresario una prueba legal que causará consecuencias graves y negativas hacia el trabajador, como puede llegar a ser, el despido procedente como consecuencia de un incumplimiento del deber de buena fe contractual, regulado en el art. 5. a) del ET. Igualmente, si la situación de incapacidad temporal estuviese siendo prolongada o fingida innecesariamente por el trabajador, éste estaría incurriendo una infracción muy grave, regulada en el art. 26.1 de la LISOS⁵⁶, por lo que, igualmente, podría ser sancionado por la administración o entidad correspondiente.

El procedimiento de un detective privado para averiguar y verificar que la baja médica es falsa, el siguiente, según las agencias de detectives privados: ^(a)averiguar en las redes sociales de dicho empleado, ^(b)seguimiento del sujeto, ^(c)comprobar si sigue las recomendaciones médicas para su recuperación, ^(d)si realiza alguna actividad incompatible, o si simula una dolencia.

Con respecto a las bajas médicas laborales por ansiedad o por depresión, está demostrado que son más complicadas de comprobar Y demostrar que el resto de las bajas médicas, ya que son síntomas meramente psicológicos y no visibles, a diferencia de las dolencias físicas. En estos casos, los estados de ánimo no son indicativos de forma clara, ya que el diagnóstico del paciente se basa en las manifestaciones del propio empleado, en teoría, vertidas de buena fe. En el ámbito laboral estas bajas son muy comunes y frecuentes⁵⁷. Generalmente, si se capta que el trabajador está en un estado anímico gozoso, podría darse una manifestación de falso estado depresivo, sin embargo, en otras ocasiones, este tipo de comportamientos forman parte de las pautas

⁵⁵ STSJ de Madrid, de 5 de julio de 2013, (sección 1ª, sala de lo social), nº 603, Ponente: Sr. Ignacio Moreno González- Aller.

⁵⁶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, «BOE» núm. 189, de 08/08/2000.

⁵⁷ Según el INE el 60% de los trabajadores en las empresas, sufre algún tipo de estrés en su puesto de trabajo.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

recibidas por su médico como terapia recuperadora. De ahí de detectar el fraude en este tipo de situaciones. Existen casos difíciles de diagnosticar, por lo que entra en juego la buena fe del paciente. La función del detective privado, en estos casos, será capturar imágenes y videos de la rutina diaria del supuesto accidentado. El informe emitido por el detective en estos casos, tiene que ser lo más objetivo posible; *«En general, una empresa no contrata a un detective para que encuentre pruebas (formales) de cierto ilícito, sino que la empresa tiene una sospecha que el detective debe confirmar o descartar según encuentre o no pruebas (materiales): la empresa sospecha que el trabajador con baja médica está fingiendo problemas de salud (la empresa o, más frecuente, la Mutua) (...)»*⁵⁸.

2.3.3 El detective privado como perito judicial.

Existe una unión especial entre el detective privado y la función de perito judicial. Hay controversia entre ambas figuras, porque se halla una relación cáustica que no es de aplicación. Por regla general, el detective privado no es un perito. La figura de perito viene expresa en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. En el art. 370 y 380 de la LECRIM, indica que a la figura del detective privado se le verá como un profesional testigo - perito cuando contenga conocimientos del caso prácticos técnicos; en esos casos, se concede la prueba testifical, sin embargo, la prueba pericial debe ser evaluado por el Juez, mostrando imparcialidad. En la sentencia dictada en TSJ de Andalucía⁵⁹, justiprecia que el detective privado no puede ser sustituido en el pleito por otro, pero el perito si puede ser sustituido las veces que sean necesarias en el juicio.

Tal y con lo dispuesto en el art. 340.1 de la LECRIM: *«Los peritos deberán poseer el título oficial que corresponda a la materia objeto del dictamen y a la naturaleza de éste. Si se tratare de materias que no estén comprendidas en títulos profesionales oficiales, habrán de ser nombrados entre personas entendidas en aquellas materias»*. Por otro lado, en el art. 456 de la LECRIM: *«El Juez acordará el informe pericial cuando, para conocer o apreciar algún hecho o circunstancia*

⁵⁸ DÍAZ RODRIGUEZ, J.M., Detectives y vigilantes privados en el ámbito laboral: Poder empresarial y prueba judicial, (Valencia, 2013), ed. 1º, edit. Tirant lo Blanch, p. 60.

⁵⁹ STSJ de Andalucía de 17 de marzo de 2010, (sección 1º, sala de lo social) núm. 912, Ponente: Sra. Ana Mº Orellana Cano.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

importante en el sumario, fuesen necesarios o convenientes conocimientos científicos o artísticos». En este artículo, se entiende, que un perito es la persona que posee conocimientos adecuados sobre las disciplinas artísticas o científicas, o ambas. Por ejemplo, si se quiere averiguar una firma que carece de autenticidad, y el detective privado, y en su caso, perito judicial, que lleva el caso, deberá estar especializado en la materia de pericia caligráfica, de lo contrario, deberá realizarlo un profesional en la materia.

En definitiva, el detective puede actuar como perito según los estudios realizados que componga, y así, dictaminar técnicamente.

2.4 Proceso y valoración de la prueba.

En el art. 90 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social⁶⁰, dice así: *«1. Las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley, admitiéndose como tales los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido, salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas».* Si bien es cierto, que hay que saber diferenciar los diferentes tipos de prueba que se pueden hacer valer: *«Deben diferenciarse dos vías de acceso a los juicios que puede seguir la «prueba de detective», equívoca expresión que integra dos supuestos distintos: la «prueba obtenida por detective» y «el testimonio del detective»⁶¹,* por tanto, la prueba formal es la que obtiene el agente privado que será aportada en el pleito por el abogado o graduado social, formando parte del transcurso procesal.

Según el art. 265.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil⁶²: *«Los informes, elaborados por profesionales de la investigación privada legalmente habilitados, sobre hechos relevantes en que aquéllas apoyen sus pretensiones. Sobre estos hechos, si no fueren reconocidos como ciertos, se practicará prueba testifical.»* El informe del detective privado es crucial y fundamental en el proceso judicial, valorándose como prueba documental, que tal y como dice la Ley, se convierte en prueba testifical

⁶⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, «BOE» núm. 245, de 11/10/2011.

⁶¹ DÍAZ RODRIGUEZ, J.M., Detectives en el ámbito... *op.cit.*, p.10.

⁶² Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil, «BOE» núm. 7, de 08/01/2000.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

si la parte demandada declara incierta dicha prueba en el órgano jurisdiccional. En el art. 380.2 de la LEC, expresa que: «*Los informes contuvieren también valoraciones fundadas en conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos de sus autores, se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 370, sobre el testigo-perito*», los documentos de relatos secuenciales de apuntes, observaciones y conclusiones que contengan las características mencionadas en el artículo anterior, se catalogarán como pruebas periciales. Al mismo tiempo, también en el art. 380.1 de la LEC: «*(...) se interrogará como testigos a los autores de los informes, en la forma prevenida en esta Ley, con las siguientes reglas especiales*»; se reconoce un testigo válido en un proceso jurídico, ya que es testigo de los hechos ocurridos manifestando su testimonio en el informe de investigación que reafirmará ante el Juez. También podrá formar parte del proceso testifical cualquier ciudadano, exclusivamente, en casos que haya sido inviable por la propia naturaleza del caso, no haber podido aportar pruebas de forma material. A modo de ejemplo, hace veinte años en una sentencia del Tribunal Supremo⁶³, el testimonio de un detective privado ya era válido «*(...)lógicamente el testimonio emitido por los detectives privados tiene, en favor de su veracidad, no sólo la garantía de profesionalidad exigible y, en principio, presumible, en una profesión reglamentada legalmente, sino también la de que, de modo innegable, proporciona la precisa y continuada dedicación al objeto de ulterior testimonio a emitir y las complementarias acreditadas gráficas o sonoras, de que suele ir acompañado...*».

En el art. 299 de la LEC, regula los medios de prueba válidos para el juicio: ⁽¹⁾interrogatorio de las partes, ⁽²⁾documentos públicos, ⁽³⁾documentos privados, ⁽⁴⁾dictámenes de peritos, ⁽⁵⁾reconocimiento judicial, y ⁽⁶⁾interrogatorio de los testigos.

En conclusión a todo lo anterior, «*En el orden jurisdiccional civil, la forma más correcta de introducir al procedimiento, como prueba, los resultados de las investigaciones privadas, es aportando los informes, grabaciones, etc. (vía prueba documental) y ratificando inexcusablemente el contenido de los mismos (vía prueba testifical)*»⁶⁴.

⁶³ STS de 10 de julio de 2019, (sección 2ª, sala de lo social), nº691, Ponente: Sr. Miguel Moreiras Caballero.

⁶⁴ SERRANO BUTRAGÜENO, I., «Los servicios...», *op.cit.*, p.2220.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

El informe⁶⁵ será entregado al abogado pertinente en el juicio, estableciendo una serie de requisitos: ^(a)identificación de los detectives privados que intervienen, ^(b)comparecencia de los detectives en el juicio para ratificar ante el juez (si se impugna el contenido), ^(c)los argumentos del informe y el modo de obtención del contenido, datos, imágenes, y audios no deben vulnerar derechos fundamentales. En caso de que se vulnerase algún derecho, el documento no será válido ni admitido por el juez, mostrando un respeto a los derechos fundamentales establecidos en la CE.

Dependiendo de la situación, puede valer la prueba o no, según como suceda el caso. Se tendrá que demostrar la calidad profesional en la obtención de información del sujeto interesado a investigar. Se supone que debe de tener «*presunción de veracidad*»⁶⁶. El detective no aporta únicamente un testimonio, también le acompañan las pruebas pertinentes. Hay que dejar claro, que el detective no es la prueba, la prueba es todos los archivos presentados junto con el informe.

Las pruebas obtenidas de imágenes que aparezcan menores de edad, deberán aparecer borrosas, para que no sea posible su identificación. Las pruebas obtenidas a través de aparatos tecnológicos por los detectives privados (fotografías, grabaciones de video, grabaciones telefónicas etc.), como información de terceros, datos oficiales, documentos públicos y privados, son una fuente válida ante el juicio.

La instalación de cámaras ocultas sin previo aviso por los detectives privados, constituyen un medio de prueba esencial para demostrar hechos difíciles de verificar, siempre y cuando, haya motivos que justifiquen la investigación. Este tipo de instalaciones debe entender provisional. Su duración (se preverá cuando comience la investigación) será la estrictamente necesaria para la demostración del ilícito, además, estas instalaciones deberán cumplir con la normativa vigente de Seguridad Privada y Protección de Datos⁶⁷.

⁶⁵ En el art. 49.4 de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada, regula que los informes obtenidos de la investigación, se conservarán al menos tres años. Con esto se pretende que el detective privado conserve y asegure el material recogido, tal y como dice el art. 25.1 g) de dicha Ley.

⁶⁶ Todo testigo que participe en un proceso judicial manifestando su testimonio o declaración, se presume como veraz. La presunción se toma como “*iuris tantum*” por lo que admite prueba en contra.

⁶⁷ La AEPD (Agencia Española de Protección de Datos) establece una guía para el uso de la videocámara y el tratamiento de imágenes para la seguridad, que incluye a los detectives privados.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

Hay que distinguir dos tipos de cámaras, por un lado, las cámaras de carácter temporal y ocultas para comprobar comportamientos inadecuados por parte de los trabajadores, y por otro lado, las cámaras de seguridad fijas, que pueden ser instaladas por cualquier empresa para el control de sus trabajadores «(...) según doctrina judicial actual, parece que si la empresa informase a los representantes, requiriese su informe a propósito de tal medio de vigilancia y control, y pusiese en conocimiento de los trabajadores la existencia de tal medio de vigilancia y control y las consecuencias que puede tener sobre los mismos detectar un incumplimiento, nada impediría poder sancionar al trabajador en base a la prueba así obtenida, aun sin indicios previos de incumplimiento»⁶⁸, evidentemente, el empresario tiene la potestad de controlar a sus empleados (art. 20.3 ET) a través de cámaras de videovigilancia, que no deberán de ser ocultas (no siendo necesario el consentimiento de los trabajadores, pero si tendrán que ser previamente informados, para el tratamiento de las imágenes y las pruebas aportadas por el empleador⁶⁹). Estos requisitos deberán de cumplirse para la no vulneración del derecho a la intimidad y a la protección de datos.

Centrándonos en las cámaras de videovigilancia temporal colocadas por el agente privado, deben de cumplir los principios básicos PIN: **Proporcionalidad** (entre el objeto a investigar y los derechos del sujeto), la **Idoneidad** (herramienta más favorable para obtener la respuesta a la investigación si no hay otra forma), y **Necesidad** o **Razonabilidad** (justificación del porque se grava, motivos e interés del cliente). La cámara solo deberá grabar la zona que sea necesaria, nunca en espacios privados, por ejemplo, en caso de grabar en un reservado de un bar o restaurante, pese a que se trata de un establecimiento público, si éste espacio ha sido contratado para un evento particular, pasaría a considerarse un espacio privado (los tribunales manifiestan que, en estos casos, no está permitido grabar). Es importante recalcar que estas grabaciones no pueden ir acompañadas de audio, principalmente porque no es legal, por lo que se entiende que solo serán grabaciones visuales. El audio se encontrará justificado cuando la situación requiera de un estudio del principio de

⁶⁸ FABREGAT MONFORT, G., *Nuevas perspectivas del poder de dirección y control del empleador*, ed. 1º, edit. Bomarzo, (Valencia, 2016), p.18.

⁶⁹ STS de 1 de febrero de 2017, (sección 1º, sala de lo social), nº 86, Ponente: Sr. José Manuel López García.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

idoneidad, cuando el uso de ese instrumento sea para confirmar y verificar la veracidad del hecho, por ejemplo, en caso de amenazas o insultos.

Por último, en caso de tener pruebas de detectives privados que no tienen licencia homologada, se califica de pruebas ilícitas, aplicándose el régimen sancionador regulado en la LSP con las correspondientes responsabilidades penales.

2.5 Responsabilidades de los detectives privados.

Las responsabilidades que se exige a los detectives privados pueden ser de rango penal, civil o administrativo. En caso de cometer alguna infracción, se tendrá que ver el grado de ilicitud, y por supuesto, viendo particularmente cada caso (pueden producirse situaciones en las que puedan surgir mala fe por engaño, o por sobrepasar los límites legales, produciendo éste un acto ilícito). En el art. 110 del RD de Seguridad Privada dice así: *«Los detectives privados y las sociedades de detectives responderán civilmente de las acciones u omisiones en que, durante la ejecución de sus servicios, incurran los detectives dependientes o asociados que con ellos estén vinculados»*.

Por otra parte, según la LSP y su reglamento de desarrollo, se requiere que los detectives privados dispongan de un seguro de responsabilidad civil, que haga frente a los posibles pagos que se tuviesen que hacer con ocasión de resarcir daños causados a terceros, así como hacer frente a posibles sanciones impuestas en el ejercicio de su función (indemnizaciones, gastos jurídicos, fianzas impuestas por el Juez, etc.); Sanciones e infracciones que viene típicas de la 56 al 61 de la LSP.

Los detectives privados sin licencia o licencia no oficial, tendrán una responsabilidad administrativa y penal: *«(...) la prestación de servicios de investigación privada por un detective sin licencia le hará incurrir en responsabilidades administrativas y penales, sin olvidar la indemnización por daños y perjuicios que podrá reclamarle el cliente que hubiera contratado sus servicios»*⁷⁰.

⁷⁰ FORASTER SERRA, M., «Regulación legal de la profesión de detective privado» en Revista Española de Derecho Administrativo, nº 63, 1989, p. 454



CAPÍTULO III



**PROTECCIÓN JURISDICCIONAL DEL DERECHO A LA
INTIMIDAD DEL TRABAJADOR. VÍAS
JURISDICCIONALES.**

3. PROTECCIÓN JURISDICCIONAL DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR. VÍAS JURISDICCIONALES.

Este apartado trata de cuáles son las vías judiciales que el trabajador dispone para proteger sus derechos fundamentales, tanto específicos como inespecíficos, que, en este caso, se trata del derecho inespecífico a la intimidad (art.18.1 CE).

3.1. Protección jurisdiccional ordinaria en el ámbito laboral.

Sabemos que el derecho a la intimidad y de la propia imagen, es un derecho personal que protege la esfera privada, que solo el trabajador puede reclamar individualmente si el derecho individual ha sido vulnerado. El capítulo II de la CE regula la protección especial que tienen estos derechos. El art. 53.2 de la CE establece: *«Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional»*. En el art. 177.1 de la LRJS, establece que cualquier trabajador que considere su derecho a la intimidad ha sido lesionado, puede presentar una demanda en el órgano jurisdiccional social competente, a través del procedimiento específico de los derechos fundamentales.

El art. 80 de la LRJS, determina los requisitos que debe de contener la demanda por vulneración de los derechos fundamentales. Ésta, deberá delimitar el supuesto derecho vulnerado o la libertad lesionada, siendo incompatibles con esta demanda aquellas acciones de otra naturaleza. En otro caso, no se procederá a la acumulación, siendo inadmitida la demanda (art. 178 LRJS). El escrito de demanda, tiene unos requisitos explícitos, deberá ser claro, y además, debe expresar la cuantía de la indemnización que pretenda el trabajador por los daños y perjuicios (art. 179.3 LRJS).

Los procedimientos que tratan de vulneración de derechos fundamentales, tienen preferencia sobre otras materias, siendo obligatoria la asistencia, como parte del procedimiento, el Ministerio Fiscal. El Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal⁷¹

⁷¹ Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, «BOE» núm. 11, de 13/01/1982.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

establece, en su art. 3.3, que los derechos de los ciudadanos deben ser defendidos por un experto en la materia, que estudie el contenido del derecho fundamental, «(...) cuanto más importantes sean los derechos a defender, más intensa debe ser la actuación del Fiscal»⁷².

Una vez que se haya agotado la vía jurisdiccional ordinaria, si el trabajador considera que no ha sido protegido su derecho fundamental tras la sentencia dictada, puede interponer un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, órgano judicial que protege los derechos fundamentales. Siempre cabrá la posibilidad de acudir a última instancia al Tribunal Europeo de los Derechos Humanos. «(...) tratándose de derechos fundamentales, como es el caso, han de tomarse en consideración tanto las decisiones de nuestro más alto órgano jurisdiccional, esto es, el Tribunal Supremo, como las del Tribunal Constitucional, que tiene encomendada la protección de los derechos regulados en la Sección 1.ª del Capítulo II del Título I, entre los cuales se encuentran el Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18). Ha de estarse, por consiguiente, con relación a estos derechos, no sólo y no tanto a lo establecido por la jurisprudencia ordinaria, sino también ha de tomarse muy en consideración la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional al respecto. Es decir, ha de estarse también y sobre todo a lo dispuesto por la jurisprudencia constitucional»⁷³. El derecho a la intimidad personal y la propia imagen, suele crear conflictos con otros derechos fundamentales «(...) obliga al Tribunal Constitucional a valorar las circunstancias que rodean el ejercicio de estos derechos no aisladamente, sino en relación con las que concurren respecto a otros derechos fundamentales que se encuentran en oposición con aquellos a los que nos estamos refiriendo. (...) Los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen se encuentran normalmente enfrentados a la libertad de expresión o al derecho de información»⁷⁴.

⁷² HERRERO TEJEDOR, F., «El Ministerio Fiscal y los derechos fundamentales», *Cuadernos de Derecho Público*, nº 16, mayo 2002, p.228.

⁷³ RODENAS CORTÉS, P., «Protección jurisdiccional al honor: polémica sobre prevalencia de derechos constitucionalmente protegidos; delimitación de competencias» *CIRC*, nº 29, 2011, p.288.

⁷⁴ RODENAS CORTÉS, P., «Protección jurisdiccional...», *op.cit.*, p.291.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

En relación a las pruebas aportadas por el detective privado, el empleado puede impugnarlo ante el tribunal, por considerar aquello «*que no concurre en ellas los requisitos de autenticidad e integridad, o le resulte impertinente o inútil*»⁷⁵. En el caso de impugnar un informe privado aportado por falta de autenticidad, deberá acreditarse legitimidad, desplazando la carga de la prueba a quien la haya aportado. En el art. 427 de la LEC, hace referencia la impugnación de la prueba documental ante la Audiencia, por lo que se entiende que los medios de prueba deberán de acompañar a la demanda interpuesta, o bien, a la contestación de la demanda, pero, si nos referimos a la prueba aportadas de videovigilancia, captación de imágenes o sonido, el artículo no las menciona, por lo que se entiende que no es aplicable para dichas pruebas visuales.

En suma, la normativa refleja una ausencia de los requisitos de autenticidad respecto a las pruebas visuales y auditivas para el proceso de impugnación. Las pruebas pueden ser manipulables, así que se deberá ejercer un proceso de comprobación para la autenticidad de la prueba. El sujeto impugnante deberá de adjuntar la prueba o algún medio que justifique sus alegaciones impugnación de dichas pruebas tecnológicas falsas.

⁷⁵ ARRABAL PLATERO, P., *La prueba tecnológica: Aportación, práctica y valoración, en impugnación de la prueba tecnológica*, ed. 1º, edit. Tirant lo Blanch, (Valencia, 2020), p. 335.



CAPÍTULO IV



**CASOS DE JURISDICCIÓN SOCIAL. DERECHO A LA
INTIMIDAD DEL TRABAJADOR.**

4. CASOS DE JURISDICCIÓN. DERECHO A LA INTIMIDAD

4.1 Casos de vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

➤ STSJ de Castilla y León, de 11 de abril de 2018⁷⁶

Descripción del Caso. Despido disciplinario nulo por la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador como consecuencia de la ilicitud de la prueba del detective privado (sospechas de hurto en el centro de trabajo).

El TSJ de Castilla y León de Valladolid, testifica que, las pruebas obtenidas por el detective privado son ilícitas por vulnerar el derecho fundamental inespecífico. La instalación de una videocámara en el vehículo del trabajador para detectar los hurtos realizados por el trabajador, contenían audio, grabando conversaciones con los clientes causando una intromisión ilícita en el derecho a la intimidad y libertades públicas (art. 18.1 CE). La sala estima el recurso de suplicación⁷⁷ interpuesto por el trabajador, revocando la nulidad del despido contra la sentencia núm. 343 del Juzgado de lo Social de Zamora, del 22 de noviembre del 2017, condenando a la empresa a la inmediata readmisión en su puesto de trabajo.

➤ STSJ de Madrid, del 28 de mayo de 2018⁷⁸

Descripción del caso. Vulneración del derecho a la intimidad por el seguimiento y control del detective privado fuera del centro de trabajo, sin ninguna justificación de sospecha de incumplimiento de deberes laborales del trabajador.

En primera instancia, declara la improcedencia del despido disciplinario por no quedar acreditados los hechos que se imputan en la carta de despido, por lo que se determina la nulidad de las pruebas aportadas por el detective privado. El TSJ de Madrid, recurrida la sentencia núm. 651 del Juzgado de lo Social de Madrid, del 18 de septiembre de 2017, a través del procedimiento del recurso de

⁷⁶ STSJ de Castilla y León de Valladolid, de 11 de abril del 2018, (sección 1º, sala de lo social), núm. 598, Ponente: Sr. José Manuel Riesgo Iglesias.

⁷⁷ Núm. 407/2018

⁷⁸ STSJ de Madrid, de 28 de mayo de 2018, (sección 6º, sala de lo social), núm. 486, Ponente: Sr. Enrique Juanes Fraga.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

suplicación⁷⁹, confirma la sentencia de instancia por no considerar justificada la utilización de la vigilancia fuera del centro de trabajo como método rutinario de control empresarial sobre el cumplimiento de las funciones por parte del trabajador, por el que se vulnera el derecho a su intimidad.

➤ STS, del 21 de junio de 2012⁸⁰

Descripción del caso. Control del trabajador en situación de IT. Vulneración del derecho a la intimidad por la obtención de datos ilegales, a través de la colocación de un GPS por el detective privado en el vehículo personal del trabajador.

El TS desestima el recurso de casación⁸¹ para la unificación de doctrina, interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia del TSJ del País Vasco⁸², declarando el despido nulo del trabajador con motivo de la comprobación de realizar actividades incompatibles con la situación de IT en la que se encontraba. EL TS, manifiesta que la colocación del dispositivo de geolocalización en el vehículo privado del empleado para comprobar si realiza actividades incompatibles en situación de IT, es inconstitucional y desproporcional al derecho de la intimidad y vida privada, por no concurrir ninguna justificación para la instalación del GPS, además, de no tener conocimiento ni autorización del trabajador. La sala testifica que una medida menos lesiva a este derecho hubiera sido la vigilancia directa del profesional, por lo que dicta que es una medida que incumple el principio de proporcionalidad.

⁷⁹ Núm. 1521/2017.

⁸⁰ STS del 21 de junio del 2012, (sección 1º, sala de lo social), nº 2194, Ponente: Sr. Aurelio Bonete.

⁸¹ Núm. 2194/2011.

⁸² STSJ de País Vasco, de 10 de mayo de 2011, (sección 1º, sala de lo social), núm. 644, Ponente: Sr. Emilio Palomo Balda.

4.2 Casos de no vulneración del derecho a la intimidad.

➤ TSJ de Cataluña, del 6 de febrero de 2020⁸³

Descripción del caso. Instalación de cámaras ocultas por un detective privado, para la comprobación de irregularidades y malversación de un terminal de venta en el aeropuerto del Prat.

El TSJ de Cataluña, ratifica la sentencia de instancia y considera que la instalación de las cámaras ocultas llevadas a cabo en el proceso de investigación del detective privado, no vulneran el art. 18.1 de la CE, y que, por cumplir los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad. El despido fue declarado procedente en primera instancia núm. 275 del Juzgado de lo Social de Barcelona, del 28 de junio de 2019, ratificado por el citado Tribunal.

➤ TSJ de Castilla – La Mancha, del 13 de febrero de 2020⁸⁴

Descripción del caso. Seguimiento por detective privado de una trabajadora en estado de incapacidad temporal. Derecho a la intimidad personal y familiar a la propia imagen.

Trabajadora en situación de IT derivada por enfermedad común, con diagnóstico “*fascitis neom*”, que es sometida a seguimiento por detective privado contratado por la empresa, ante la sospecha de ésta de que pudiese estar incurriendo en por un quebranto de la buena fe contractual y abuso de confianza. La actora es despedida disciplinariamente pidiendo la nulidad de la prueba detectada por el detective. El TSJ, considera la viabilidad del informe del detective privado como testifical documentada por escrito, de conformidad con lo regulado en el art. 265.1.5 de la LEC. En el presente caso, y dado que en la sentencia núm. 588 del Juzgado de lo Social de Toledo, del 8 de mayo del 2019, no existen datos fehacientes de que la prueba del detective haya quebrantado el derecho a la intimidad de la trabajadora, por lo que no se considera nula. Sin embargo, no

⁸³ STSJ de Cataluña, de 6 de febrero del 2020, (sección 1º, sala de lo social), nº 722, Ponente: Sr. Luis Revilla Pérez.

⁸⁴ STSJ de Castilla – La Mancha, del 13 de febrero del 2020, (sección 1º, sala de lo social), nº 218, Ponente: Sra. Petra García Márquez.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

consideran acreditados los hechos imputados en la carta de despido, por lo que ratifica en la decisión de instancia se considera el despido como improcedente.

➤ STSJ de Murcia, del 22 de febrero de 2016⁸⁵

Descripción del caso. Control de un empleado mediante el seguimiento del detective privado por sospechas de hacer transacciones personales en el centro de la empresa, concretamente venta de productos dietéticos.

Ante la sospecha de que el trabajador pudiera estar utilizando las instalaciones de la empresa para lucro personal, contrata los servicios profesionales de un detective privado, que, mediante la grabación de imágenes, acredita el ilícito del trabajador, el cual es despedido disciplinariamente. El despido es impugnado por el trabajador alegando vulneración a la intimidad personal y familiar y de la propia imagen. Tanto en la sentencia núm.190 del Juzgado de lo social de Murcia, del 30 de abril del 2015, como el TSJ de Murcia, desestiman la vulneración alegada por el trabajador ya que consideran perfectamente lícitas y con arreglo a derecho la utilización de la prueba del detective con grabación de imágenes para acreditar los hechos imputados en la carta de despido. Considera el Tribunal que la medida utilizada por el detective cumplía el test de proporcionalidad, idoneidad y necesidad, ya que, la grabación fue realizada de forma puntual y limitada en el tiempo, exclusivamente, para demostrar el ilícito cometido por el trabajador, no vulnerando los derechos fundamentales alegado en la demanda.

⁸⁵ STSJ de Murcia, del 22 de febrero de 2016 (sección 1, sala de lo social), nº 104, Ponente: Sr. Rubén Antonio Jiménez Fernández.

5. CONCLUSIONES

Como hemos visto a lo largo del presente trabajo, se conjugan dos derechos que pueden contraponerse en diversas circunstancias. El derecho a la intimidad del trabajador en el ámbito laboral, frente al poder discrecional de dirección y control por parte del empleador sobre el cumplimiento de los deberes laborales del empleado. Ninguno de ambos derechos, son absolutos e ilimitados, por lo que se encontrarán en posible confrontación durante el transcurso de la convivencia en la empresa.

El empleador, a través del poder de control, tiene la facultad de poder comprobar el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales del trabajador, tal y como dispone el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Entre los medios posibles para el ejercicio de este derecho, y no exento de controversia, se encuentra la utilización de los servicios profesionales de los detectives privados. Este recurso de control, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, es utilizado para demostrar ilícitos del trabajador, tales como hurtos, bajas médicas ficticias etc., que serían de difícil demostración por otros medios.

La utilización de estos servicios profesionales, en contraposición a la posible vulneración del derecho fundamental a la intimidad del trabajador, viene siendo aceptada por la doctrina jurisprudencial como medio probatorio perfectamente válido, siempre y cuando se ejerza bajo ciertos principios garantistas. El poder de control otorgado por el ordenamiento jurídico al empresario no es absoluto y debe llevarse a cabo de forma proporcionada y sin atentar contra la esfera de los derechos fundamentales del trabajador. Entraría en colisión directa con el derecho a la intimidad del empleado en el momento en que ese poder de control sea desmedido o no proporcional a los hechos que se pretendan demostrar.

A este respecto, la jurisprudencia viene manifestándose en el sentido, de que la utilización de cámaras de videovigilancia ocultas en el puesto de trabajo, o seguimiento por detectives privados fuera del ámbito laboral, son considerados medios de prueba lícitos, siempre y cuando, se realicen bajo los principios de **Proporcionalidad**, **Idoneidad**, y **Necesidad (PIN)** en los medios de comprobación adoptados. La aportación de pruebas que se hayan obtenido en espacios privados o íntimos de trabajador, no son aceptadas



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

legalmente, calificándose como pruebas nulas, por atentar o lesionar el derecho fundamental a la intimidad, proclamado en el art 18.1 de la Constitución Española.

Igualmente, el poder de control del empresario sobre los medios tecnológicos puestos a disposición del trabajador para el desarrollo de su actividad profesional no deja de ser otro punto de confrontación entre este derecho empresarial y la esfera íntima del trabajador. En este sentido, ha tenido ocasión de pronunciarse el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, en el famoso caso “Barbulescu”, en el que se establece la limitación del poder de control empresarial sobre los recursos electrónicos puestos a disposición del trabajador para desarrollar su labor profesional, en tanto que los trabajadores no hayan sido debidamente informados de la posible vigilancia y control de éstos por el empresario. Considerándose igualmente, que esta posibilidad de control empresarial, y aunque se haya informado previamente al trabajador, deberá de hacerse siguiendo los principios básicos: Proporcionalidad, Idoneidad y Necesidad.

En consecuencia, podría decirse sin temor a equivocarse, que en las relaciones laborales deben de coexistir ambos derechos; por una parte, el derecho del empresario a ejercer una actividad de control sobre los cometidos laborales del trabajador, y por otra parte, el derecho del trabajador a que ese control empresarial no invada o vulnere su intimidad o vida privada. Y esa cohesión debe realizarse de tal forma que se establezca un equilibrio necesario entre ambos derechos, que permita su ejercicio y este se realice dentro de los límites legalmente establecidos.

6. BIBLIOGRAFÍA

AGUDO ZAMORA, M., FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O., CANO HUESO, J., GÓMEZ CORONA, E., LÓPEZ ULLA, J.M., MARTÍNEZ RUANO, P., ... SALAZAR BÉNITEZ, O., *Manual de derecho constitucional*, ed. 9º, edit. Tecnos, (Madrid, 2018).

ARRABAL PLATERO, P., *La prueba tecnológica: Aportación, práctica y valoración, en impugnación de la prueba tecnológica*, ed. 1º, edit. Tirant lo Blanch, (Valencia, 2020).

BUEN LOZANO, N. & MORGADO VALENZUELA, E. (coord.) “Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social” en HERNÁNDEZ RUEDA, L. *Poder de dirección del empleador*, ed. 1ª, (México, 1997).

CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, ed. 10ª, edit. Tecnos (Madrid, 2017).

DESCENTADO BONETE, A., & MUÑOZ RUIZ, A.B., *control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*, ed. 1ª, edit. Lex nova (Valladolid, 2012).

DÍAZ RODRIGUEZ, J.M., *Detectives y vigilantes privados en el ámbito laboral: Poder empresarial y prueba judicial*, ed. 1º, edit. Tirant lo Blanch, (Valencia, 2013).

FABREGAT MONFORT, G. *Nuevas perspectivas del poder de dirección y control del empleador*, ed. 1ª, edit. Bomarzo, (Valencia, 2016).

GUITIERREZ PÉREZ, M., “Régimen común de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador”: *Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecífico*. Ed. 1º, edit. Laborum, (2011).

HERRERO TEJEDOR, F., «El Ministerio Fiscal y los derechos fundamentales» *Cuadernos de Derecho Público*, nº 16, mayo 2002.

LÓPEZ BAELO, R., «El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Hacia una reconfiguración de derechos», *RJUAM*, nº 39, enero 2019.

MARTÍN VALVERDE, A. FERMÍN, R., *et al: Derecho del trabajo*, ed. 26ª, edit. Tecnos, (Madrid, 2017).



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

NAVAS, M., PAREJO, A., «La aplicación al principio “non bis idem” en el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social», *TEMAS LABORALES* n° 1, marzo 2014.

RIDAURA MARTINEZ, M^o., J., «Seguridad Privada y Derechos Fundamentales. La nueva Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada» en *La Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada*, ed. 1^o, edit. Tirant lo Blanch, (Valencia, 2015).

RODENAS CORTÉS, P., «Protección jurisdiccional al honor: polémica sobre prevalencia de derechos constitucionalmente protegidos; delimitación de competencias» *CIRC*, n° 29, 2011.

SAENZ – TORRE DE TORRE, I., «El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral», *REDUR*, n° 13, Rioja 2015.

SERRANO BUTRAGÜENO, I., «Los servicios de los detectives privados. Licitud y valor de sus investigaciones», *Revista general del Derecho*, n° 620, 1996.

SEMPRE NAVARRO, A. & ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *Detectives en las relaciones laborales. Impacto de la Ley de Seguridad Privada (L 5/2014)*, ed. 14^o, edit.: Ediciones Francis Lefebvre, (Madrid, 2014).

TEMAS LABORALES, «Monográfico sobre las facultades de control empresarial antes los cambios tecnológicos y organizativos», en GARRIDO LÓPEZ, E., *La actuación de los detectives privados como instrumento del control empresarial*, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n° 150, 2019.

TOSCANI GIMENEZ, D., «La vulneración del derecho a la intimidad por delatores, detectives privados y medios tecnológicos», *Revista de derecho social*, n° 71, julio 2015.



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

7. LEGISLACIÓN

Título I, capítulo II, sección 1º *De los derechos fundamentales y las libertades públicas*, «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

Título I, capítulo II, sección 2º *De los derechos y deberes de los ciudadanos*, «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre la protección al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen «BOE» núm. 115, 14/05/1982.

Real Decreto Legislativo de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal, «BOE» núm. 260, de 17/09/1882.

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, «BOE» núm. 11, de 13/01/1982.

Real Decreto Legislativo 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada «BOE» núm. 8, de 10/01/1995.

Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, «BOE» núm. 281, de 24/11/1995.

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre «BOE» núm. 298, 14 /12/1999.

Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil, «BOE» núm. 7, de 08/01/2000.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, «BOE» núm. 189, de 08/08/2000.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, «BOE» núm.245, de 11/10/2011.

Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada «BOE» núm. 83, de 05/04/2014.



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» núm. 255, 24/10/2015.

Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, «BOE» núm. 294, de 06/12/2018.



PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

8. JURISPRUDENCIA

STS de 6 de noviembre de 1990 (sección 1º, sala de lo social), núm. 8852, Ponente: Sr. Don Benigno Varela Autran.

STS de 6 de noviembre de 1990, (sección 1º, sala de lo social), nº 1.383, Ponente: Sr. Don Benigno Várela Autrán.

STSJ de Cataluña, de 15 de febrero de 1994 (sección 1º, sala de lo social), núm. 799, Ponente: Sr. Don Ponç Feliu i Llansa.

STSJ de Andalucía de 17 de marzo de 2010, (sección 1º, sala de lo social) núm. 912, Ponente: Sra. Ana Mº Orellana Cano.

STSJ de País Vasco, de 10 de mayo de 2011, (sección 1º, sala de lo social), núm. 644, Ponente: Sr. Emilio Palomo Balda.

STS del 21 de junio del 2012, (sección 1º, sala de lo social), nº 2194, Ponente: Sr. Aurelio Bonete.

STSJ Madrid, de 5 de julio de 2013, (sección 1º, sala de lo social), nº 603, Ponente: Sr. Don Ignacio Moreno González- Aller.

STSJ de Murcia, del 22 de febrero de 2016 (sección 1, sala de lo social), nº 104, Ponente: Sr. Rubén Antonio Jiménez Fernández.

STC 39/2016, de 3 de marzo de 2016, (sección TC), nº 85 «BOE» 8 de abril.

STS de 1 de febrero de 2017, (sección 1º, sala de lo social), nº 86, Ponente: Sr. José Manuel López García.

STEDH de 5 de septiembre de 2017, (Gran sala), nº 61.

STEDH de 9 de enero de 2018, (Gran Sala), nº 1874/13 y 8567/13.

STSJ de Castilla y León de Valladolid, de 11 de abril del 2018, (sección 1º, sala de lo social), núm. 598, Ponente: Sr. José Manuel Riesgo Iglesias.

STSJ de Madrid, de 28 de mayo de 2018, (sección 6º, sala de lo social), núm. 486, Ponente: Sr. Enrique Juanes Fraga.



**PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA
INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL:
CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS**

STSJ de la Islas Baleares, de 22 de noviembre de 2018, (sección 1º, sala de lo social), nº 483, Ponente: Sr. Don Ricardo Martín Martín.

STS de 10 de julio de 2019, (sección 2º, sala de lo social), nº 691, Ponente: Sr. Miguel Moreiras Caballero.

STEDH de 17 de octubre de 2019, (Gran Sala), nº 1874/13 y 856/13.

SAN 144/2019, de 10 de diciembre de 2019, (sección 1º, sala de lo social), núm. 144.

STSJ de Cataluña, de 6 de febrero del 2020, (sección 1º, sala de lo social), nº 722, Ponente: Sr. Luis Revilla Pérez.

STSJ de Castilla – La Mancha, del 13 de febrero del 2020, (sección 1º, sala de lo social), nº 218, Ponente: Sra. Petra García Márquez.

9. ANEXOS

Anexo I. Derechos fundamentales.

❖ Derecho a la libertad ideológica y religiosa
❖ Derecho a la igualdad de trato y no discriminación
❖ Derecho a la vida, integridad física y moral.
❖ Derecho a la libertad y a la seguridad
❖ Derecho a la intimidad personas, familiar, honor e inviolabilidad del domicilio, como también el secreto de las comunicaciones y protección de datos.
❖ Derecho a la libertad de expresión.
❖ Derecho a sindicarse libremente y a huelga.
❖ Derecho de reunión
❖ Derecho de asociación
❖ Derecho a la tutela judicial efectiva.
❖ Derecho a la educación
❖ Derecho a la libertad de residencia y circulación.

Elaboración propia.

**PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA
INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL:
CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS**

Anexo II. *Derechos laborales de los trabajadores en la relación laboral.*

<p align="center">DERECHOS BÁSICOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (REGULADO EN EL ART. 4.1 DEL ET)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo y libre elección de profesión y oficio. 2. Libre de sindicación. 3. Negociación colectiva. 4. Adopción de medidas de conflicto colectivo. 5. Huelga. 6. Reunión. 7. Participación en la empresa.
<p align="center">DERECHOS DERIVADOS (REGULADO EN EL ART. 4.2 ET)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ocupación efectiva. 2. Promoción y formación profesional en el trabajo. 3. A no ser discriminados. 4. Integridad física y adecuada política de seguridad e higiene. 5. Respeto a su intimidad y consideración a su dignidad. 6. Percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. 7. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato. 8. Todos aquellos que se deriven del contrato de trabajo.
<p align="center">DERECHOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (REGULADO EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995 DE 8 DE NOVIEMBRE)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protección de la salud. 2. Información, consulta y participación. 3. Formación en PRL. 4. Vigilancia periódica de la salud. 5. Abandono del puesto de trabajo en caso de peligro grave e inminente.

Elaboración propia.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN LABORAL: CONTROL A TRAVÉS DE DETECTIVES PRIVADOS

Anexo III. Legislación de los detectives privados.

❖ Ley 5/2014, de 4 de abril , de Seguridad Privada «BOE» núm. 83, de 5/04/2014.
❖ RD 2364/1994, de 9 de diciembre , por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, «BOE» núm. 8, de 10/01/1995.
❖ Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo , de Protección de la Seguridad Ciudadana «BOE» núm. 77, de 31/03/2015.
❖ Ley 6/1997, de 14 de abril , de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, (<u>disposición adicional cuarta</u>), «BOE» núm. 90, de 15/04/1997.
❖ Ley 13/1996, de 30 de diciembre , de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, (artículo 44), «BOE» núm. 315, de 31/12/1996.
❖ RD 2487/1998, de 20 de noviembre , por el que se regula la Acreditación de la Aptitud Psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada, «BOE» núm. 289, de 03/12/1998.
❖ Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre , por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, «BOE» núm. 8, de 10/01/1995.
❖ Orden INT/2850/2011, de 11 de octubre , por la que se regula el Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales para el ejercicio de las profesiones y actividades relativas al sector de Seguridad Privada a los nacionales de los Estados miembros de la UE, «BOE» núm. 255, de 22/10/2011.
❖ Orden INT/318/2011, de 1 de febrero , sobre Personal de Seguridad Privada, «BOE» núm. 42, de 18/02/2011.
❖ Orden de 14 de enero de 1999 por la que se aprueban los Modelos de Informes de Aptitud Psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada, «BOE» núm. 20, de 23/01/1999
❖ Resolución de 12 de noviembre de 2012 , de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se determinan los programas de formación del personal de seguridad privada, «BOE» núm. 296, de 10/12/2012.
❖ Resolución de 16 de noviembre de 1998 , de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se aprueban los modelos oficiales de los Libros-Registro que se establecen en el Reglamento de Seguridad Privada, «BOE» núm. 295, de 10/12/1998.
❖ Resolución de 28 de febrero de 1996 , de la Secretaría de Estado de Interior, por la que se aprueban las instrucciones para la realización de los ejercicios de tiro del personal de seguridad privada, «BOE» núm. 57, de 6/03/1996.

Elaboración propia.