

Utilización de **detectives privados** como medidas de **vigilancia y control** por parte del empresario

La potestad de vigilancia y control por parte del empresario está sometida a límites formales y materiales tanto en el ámbito de la inspección al trabajador como en las formas y medios empleados para ejercer ese control.

El poder de dirección del empresario es imprescindible para la buena marcha de la organización productiva de su empresa. Ese poder es reconocido expresamente en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, que atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Evidentemente, esa facultad siempre ha de producirse con el debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente se dispone en los artículos 4.2.c) y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La contratación de detectives privados por parte del empresario para ejercer actividades de vigilancia y control de sus trabajadores es reconocida ya hace tiempo por el propio TS, que establece que es un «instrumento dotado de exclusividad para el eficaz control por el empresario del exacto cumplimiento de los deberes exigibles al trabajador» (Sentencia del TS de fecha 06/11/1990). La misma sentencia califica la prueba aportada por el detective como prueba testifical.

Es doctrina del TS contenida en reiteradas sentencias la que califica la prueba de detectives como «una prueba testifical impropia, que adquiere todo su valor procesal como tal prueba testifical cuando el informe ha sido ratificado en juicio por su firmante». Es fundamental la habilitación por parte del Ministerio del Interior del detective, para que pueda ratificar posteriormente su informe ante los tribunales.

La utilización de detectives para ejercer esa vigilancia y control está especialmente indicada cuando por las características del puesto de trabajo el empleado no presta sus servicios en las dependencias de la empresa, y realiza su jornada con cierta autonomía organizativa. En estos casos es difícil encontrar otros medios de vigilancia alternativos.

Es claro y reconocido por la jurisprudencia que no afectará a la intimidad del trabajador cuando ese control se realice en espacios públicos durante el desarrollo de su jornada laboral del empleado. En estos casos, es evidente que la medida de emplear detectives resultará justificada para controlar el cumplimiento del deber de buena fe contractual del trabajador,

y será idónea para alcanzar la finalidad perseguida de verificar si el trabajador realiza su prestación laboral, conforme a los compromisos adquiridos al suscribir su contrato de trabajo.

Las investigaciones realizadas por detectives en el ámbito laboral deberían cumplir los siguientes requisitos:

- Qué tal medida sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad).
- Qué además, sea necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia.
- Que la misma sea ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Los temas más habituales que son investigados por parte de Grupo Paradell en el ámbito laboral son los siguientes:

- Competencia desleal por parte del trabajador
- Sustracción de efectivo.
- Robo de material.
- Uso de horas sindicales.
- Bajas fingidas.
- Control actividad trabajador que presta sus servicios fuera de las dependencias de la empresa.

Destacar también que la incorporación al ámbito laboral de las nuevas tecnologías como instrumento de trabajo, trae consigo la posibilidad de establecer por parte del empresario nuevos mecanismos de control de la actividad del trabajador, en este sentido es importante poder contar también con la aportación de pruebas digitales



FERNANDO DOMBRIZ
Director de Desarrollo de Negocio
de Grupo Paradell