



Daniel Toscani Giménez

Catedrático de la Universidad de Valencia. Of Counsel
Laboral de Alentta Abogados

El uso de detectives privados por la empresa para vigilar a sus trabajadores

El propio empresario u otros trabajadores, en los cuales haya delegado el propio empresario su poder de vigilancia, **pueden vigilar personalmente a los trabajadores**, pero deben ser expresamente designados para tal cometido y ser dicho extremo conocido por el resto de los trabajadores, **sin que puedan ser anónimos ni confidentes secretos**. En contra, algunos autores entienden que sí cabe la posibilidad de que la empresa contrate detectives privados infiltrados, que podrán captar imágenes y grabar conversaciones, siempre que se haga de acuerdo a la legalidad convencional, esto es, la Ley de Seguridad Privada.

Sin embargo, como esta Ley veta meridianamente la intromisión en la intimidad, este sector doctrinal **diferencia entre intimidad y privacidad**, estableciendo que durante la jornada laboral y en horario de trabajo no se vulneraría la intimidad del trabajador, sino simplemente su privacidad, **no pudiendo calificarse dicha situación de ilegítima**, ya que no se trataría de una medida desleal, puesto que ya no existe una obligación de lealtad genérica entre las partes y que, en todo caso, quedaría justificado por la previa deslealtad del trabajador.

Esta diferenciación es **artificial**, realizada precisamente con el único propósito de justificar las incidencias en la esfera personal del trabajador, con el único condicionante de cumplir la legalidad ordinaria, convencional o contractual, pero sin necesidad de respetar los derechos fundamentales y, por ende, sin tener que superar el juicio de proporcionalidad. La vida personal pertenece a la esfera de la intimidad del trabajador en todo caso, sin que exista zona gris alguna de privacidad que no esté amparada por el derecho fundamental, por mucho que, en ocasiones, las facultades de vigilancia del empresario necesiten incidir en la intimidad del trabajador para lograr su finalidad. En estos casos, la jurisprudencia ha articulado, precisamente, el juicio de proporcionalidad para saber si esta intromisión está justificada o no.

De este modo, entendemos que la presencia de detectives infiltrados, no conocidos por los trabajadores, ni su

existencia, ni su identidad, **no es una medida que supere el juicio de proporcionalidad**, ya que la empresa dispone de otros medios a su alcance menos lesivos con el derecho a la intimidad, como es el caso de la instalación de videocámaras, micrófonos, filtros en los medios informáticos, etc., siempre en los puestos de trabajo, para vigilar a los trabajadores y siempre, como veremos, **previa comunicación** de su existencia.

(Imagen: E&J)

Por otro lado, debemos reseñar que tampoco resulta justificable la utilización de los citados mecanismos con el argumento de que, en todo caso y en última instancia, el propio empresario o cualquier trabajador, puede denunciar a otro compañero a la empresa si observa incumplimientos legales, por cuanto no tiene sentido alguno diferenciar entre delatores internos y delatores externos infiltrados. No obstante, a nuestro entender, como hemos destacado ya, hay que traer a colación aquí también las expectativas de derecho que puedan tener los trabajadores. En efecto, **el propio empresario o cualquier trabajador puede denunciar a otro compañero**, pero un trabajador tiene unas expectativas de intimidad de mayor o menor grado cuando está con otros trabajadores.

Así, el trabajador no actuará del mismo modo cuando esté con compañeros amigos íntimos que cuando esté delante del empresario o con personal de confianza de la empresa o con compañeros con los cuales no mantiene una relación de amistad tan estrecha o incluso de enemistad, porque tiene unas expectativas de intimidad distintas en un caso y en otro. Por eso, **no sería conforme al juicio de proporcionalidad, ni conforme a las expectativas de intimidad**, por ejemplo, en aquellos casos en los que se infiltrara un detective para hacerse amigo de un trabajador, con el único objetivo de entrar en su círculo de amigos y así poder acceder a su esfera privada. Por eso, ni siquiera el propio empresario, como veremos, puede llevar a cabo un registro clandestino ni en la persona del trabajador ni en sus enseres personales.

Hay una **excepción** y sucede cuando haya sospechas de que **un trabajador está robando patrimonio de la empresa o de compañeros**. En estos casos, al igual que se pueden emplear videocámaras clandestinas, se pueden emplear también detectives privados clandestinos (STC 119/2022, en un caso de robo del trabajador).

Del mismo modo, y por las mismas razones, en principio, solo se podrá controlar a los trabajadores dentro de los límites físicos de la propia empresa, esto es, **no se podrá vigilar fuera del espacio físico de la empresa**. Sin embargo, esta regla tiene sus excepciones. A modo de ejemplo, cuando sea estrictamente necesario e imprescindible para la verificación de obligaciones laborales. Así, el trabajador que presta sus servicios fuera de la empresa, por ejemplo, porque es representante, vendedor, etc. Y también para los trabajadores que desempeñan sus funciones en la empresa, pero para cerciorarse de aquellas obligaciones laborales que se deben cumplir fuera de la empresa, prohibición de competencia laboral, fingir una baja laboral, etc.

Ahora bien, para respetar el juicio de proporcionalidad, como hemos visto, no debe haber otros medios posibles a disposición de la empresa para controlar las obligaciones laborales en cuestión, sin que sea suficiente con el argumento de la mayor eficacia de la pesquisa de un detective privado, frente a los otros procedimientos de vigilancia disponibles y que se ajustan a la legalidad vigente. En estos casos, la jurisprudencia admite el empleo de detectives privados, pero **siempre en espacios públicos**, calle, locales, tiendas, bares, etc., donde haya otras personas que también podrían haber visto u oído lo mismo, nunca en

domicilios o espacios privados.

(Foto: José Simal/Diario Sur)

No obstante, incluso en estos casos, hay autores que mantienen que no se puede justificar de forma genérica el recurso de los detectives privados por el mero hecho de limitarse a espacios públicos, pues incluso en estos casos existe una aptitud potencial de lesión del derecho a la intimidad del trabajador, ya que incluso en los espacios públicos se pueden llevar a cabo actos que entroncan con la esfera privada del trabajador y es por ello, que una vigilancia no conocida puede vulnerar las expectativas de confidencialidad que puede tener el trabajador y que, como hemos visto, se han convertido en un requisito más del juicio de proporcionalidad.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 578/07 de 27 de junio, Sala de lo Social, que vino a declarar que el mecanismo de control y vigilancia llevado a cabo a través de detectives privados contratados por la empresa, **vulneró el derecho fundamental a la intimidad del trabajador**, en tanto y cuando no se respetaron ni cumplieron los principios exigidos por el Tribunal Constitucional, concretamente el de **idoneidad, el de necesidad y el de proporcionalidad**.

Tampoco se podrá llevar a cabo tal cometido por el **personal de seguridad, vigilantes jurados**, etc., que la empresa tuviera contratado a tales efectos, ya que **su cometido es otro**, en concreto, el de vigilar y velar por el patrimonio y seguridad de la empresa, pero no para controlar incumplimientos laborales. En contra de esta tendencia, otros autores defienden que los vigilantes jurados también pueden vigilar a los trabajadores y para ello invocan la Ley de Seguridad Privada, que, efectivamente, prevé que se podrá vigilar a los trabajadores pero para evitar hechos delictivos, en concreto, nunca, a nuestro modo de ver, para velar por el cumplimiento o no de obligaciones estrictamente de carácter laboral.