LA PRUEBA DEL DETECTIVE:
GUÍA LEGAL PARA EL CONTROL DE BAJAS Y COMPETENCIA DESLEAL

PASO A PASO

La investigación mediante detective privado por parte de la empresa: límites legales para el control de bajas, competencia desleal y teletrabajo

EDICIÓN 2026

Incluye casos prácticos y formularios



COLEX READER | COLEX AUDIO | COLEX COPILOT

COLEX

LA PRUEBA DEL DETECTIVE: GUÍA LEGAL PARA EL CONTROL DE BAJAS Y COMPETENCIA DESLEAL

La investigación mediante detective privado por parte de la empresa: límites legales para el control de bajas, competencia desleal y teletrabajo

EDICIÓN 2026

Obra realizada por el Departamento de Documentación de Iberley

COLEX 2026

Copyright © 2026

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)
A Coruña, C.P. 15004
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7065-187-9
Depósito legal: C 1952-2026

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN 13

1. EL MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN PRIVADA EN LA EMPRESA 19

1.1. Legitimación para contratar un detective y figura del interés legítimo 19
1.2. Límites constitucionales: derecho a la intimidad, honor y propia imagen . 22
1.2.1. Derecho a la intimidad de la persona trabajadora 23
1.2.2. Derecho a la propia imagen de la persona trabajadora 28
1.2.3. Derecho al honor de la persona trabajadora 31
1.3. El principio de proporcionalidad: idoneidad, necesidad y ponderación . . 35
1.4. La Ley de Seguridad Privada y su encaje con el Estatuto de los Trabajadores 36
1.5. Normativa de protección de datos (RGPD y LOPDGDD) en el control empresarial 37

2. CONTROL Y FRAUDE EN LAS BAJAS LABORALES (INCAPACIDAD TEMPORAL) 41

2.1. Tipos de fraude más comunes en la Incapacidad Temporal 45
2.2. Vigilancia y seguimiento del trabajador en situación de baja: qué se puede y qué no se puede investigar 49
2.3. La simulación de síntomas y la realización de actividades incompatibles con la recuperación 57
2.4. Análisis de jurisprudencia clave: la validez de la prueba del detective en el despido disciplinario por fraude en la IT 58
2.5. Cuándo la prueba admitida justifica (o no) el despido: la dificultad probatoria para la empresa 60

3. COMPETENCIA DESLEAL Y FUGA DE INFORMACIÓN LABORAL . 67

3.1. El deber de buena fe contractual y los pactos de no competencia 67
3.1.1. Pacto contractual de dedicación exclusiva o plena dedicación 68
3.1.2. Pacto de no competencia postcontractual 72
3.1.3. Posibilidad de compaginar el disfrute de excedencia con el trabajo en otra empresa 77
3.1.3.1. Trabajo en otra empresa durante la excedencia voluntaria . . 77

3.1.3.2. Trabajo durante la excedencia por cuidado de hijos 79
3.1.3.3. Reingreso y protección del puesto de trabajo 81
3.2. Investigación de actividades concurrentes: pluriempleo e incompatibilidades 83
3.3. Detección del desvío de clientes, fuga de *know-how* y vulneración de secretos empresariales 84
3.3.1. Cláusulas o pactos de confidencialidad en el contrato de trabajo .. 89
3.4. Metodología de la investigación: obtención de pruebas de la actividad concurrente desleal 92

4. EL CONTROL DEL TELETRABAJO Y LA DESLOCALIZACIÓN LABORAL 97

4.1. El marco legal del teletrabajo y la facultad de dirección del empresario .. 97
4.2. Absentismo digital y fraude horario en entornos remotos 99
4.3. Límites a la investigación del detective en el domicilio del trabajador (el principio de inviolabilidad del domicilio) 102
4.4. Control de la geolocalización, dispositivos corporativos y la alternativa de la investigación presencial fuera del hogar 104

5. EL INFORME DEL DETECTIVE COMO PRUEBA JUDICIAL 115

5.1. Estructura obligatoria y requisitos de validez del informe de investigación 116
5.2. Herramientas tecnológicas de obtención de pruebas (cámaras ocultas, drones, rastreadores) y su admisibilidad 117
5.3. El detective como testigo-perito en la jurisdicción social y civil 118
5.4. Causas de nulidad de la prueba y cómo evitarlas 120

6. JURISPRUDENCIA SOBRE EL CONTROL LABORAL MEDIANTE DETECTIVES: ANÁLISIS DE CASOS 125

6.1. Resoluciones favorables a la empresa 126
6.2. Resoluciones favorables al trabajador 131

ANEXO I.
CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico | Limitaciones legales actuales de la empresa ante supuestos de fraude en la incapacidad temporal 141

Caso práctico | Naturaleza de la prueba de detectives en un supuesto de fraude durante la incapacidad temporal 146

Caso práctico | ¿Cómo puede una empresa contratar a un detective privado para verificar posibles fraudes en las bajas? 149

Caso práctico | Cómo demostrar el bajo rendimiento en caso de teletrabajo ... 153

Caso práctico | Despido disciplinario por superar los tiempos de descanso durante el teletrabajo 156

Caso práctico | Despido disciplinario de un teletrabajador por prestar servicios para una empresa competidora 158

Caso práctico | ¿Puede la empresa exigir el diagnóstico médico del trabajador en incapacidad temporal y despedirlo si indaga sobre su baja? 161

Caso práctico | Despido disciplinario por utilizar la excedencia para cuidado de familiar con una finalidad distinta 164

Caso práctico | ¿Es posible repercutir al trabajador los gastos del detective privado contratado por la empresa para verificar sus incumplimientos laborales?..... 168

Caso práctico | Uso de detectives privados en despido disciplinario y exigencias de la LOPDGDD..... 170

Caso práctico | ¿La empresa necesita un informe pericial para demostrar el despido disciplinario por actividades incompatibles con la incapacidad temporal? 175

ANEXO II.
FORMULARIOS

Carta de comunicación de despido disciplinario por realización de actividades incompatibles con la IT (utilización de detective)..... 179

Carta de comunicación de despido disciplinario tras suspensión de la prestación económica de incapacidad temporal por fraude (utilización de detective por parte de la mutua) 183

Carta de despido disciplinario por transgresión de la buena fe y abuso de confianza..... 187

Modelo de control empresarial de la actividad ejecutada a distancia por parte del trabajador (teletrabajo)..... 189

Carta de despido disciplinario de persona trabajadora a distancia o en teletrabajo 194

0.
INTRODUCCIÓN

La investigación privada se ha convertido en un recurso relevante para las empresas que necesitan comprobar hechos producidos fuera de sus centros de trabajo y que no pueden verificarse mediante los mecanismos ordinarios de supervisión. Su intervención resulta especialmente útil ante indicios de fraude durante una situación de incapacidad temporal, actividades concurrentes, desvío de clientela, revelación de información reservada o incumplimientos vinculados al trabajo a distancia.

La expansión del teletrabajo, la digitalización de la actividad económica y la movilidad de las personas trabajadoras han ampliado las posibilidades de prestar servicios, gestionar negocios o relacionarse con clientes fuera del entorno empresarial. Al mismo tiempo, estos cambios han dificultado la comprobación de determinadas conductas y han aumentado la relevancia de una prueba obtenida por profesionales habilitados.

Sin embargo, contratar a un detective privado no concede a la empresa una facultad ilimitada para vigilar la vida de una persona trabajadora. La investigación debe responder a una finalidad legítima, referirse a hechos relacionados con el ámbito laboral o empresarial y ejecutarse mediante actuaciones idóneas, necesarias y proporcionadas. También debe respetar la dignidad, la intimidad, el honor, la propia imagen, la protección de datos personales y la inviolabilidad del domicilio.

A TENER EN CUENTA. La existencia de una facultad empresarial de control no convierte en lícito cualquier seguimiento. La validez de la prueba depende tanto de la razón que justifica la investigación como del lugar, la duración y los medios utilizados para obtener la información.

El detective privado en el entorno corporativo actual

El detective privado es un profesional habilitado para realizar investigaciones sobre personas, hechos y conductas privadas dentro de los límites establecidos por la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. En el ámbito empresarial, su cometido consiste esencialmente en observar, comprobar y documentar hechos relevantes para proteger intereses legítimos del cliente.

Su intervención no sustituye a la dirección empresarial, a los servicios de prevención, a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social ni a los ór-

ganos públicos competentes. Tampoco permite acceder a información médica reservada, intervenir comunicaciones, penetrar en domicilios o utilizar medios reservados a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. La investigación privada opera como un instrumento de averiguación y prueba dentro de un marco jurídico delimitado.

Entre las situaciones empresariales en las que puede plantearse legítimamente su contratación se encuentran:

- La posible realización de actividades incompatibles con una situación de incapacidad temporal o perjudiciales para la recuperación.
- La prestación de servicios para empresas competidoras cuando exista una prohibición válida de concurrencia o un deber de exclusividad.
- La captación o el desvío de clientes mediante el aprovechamiento desleal de la posición ocupada en la empresa.
- La utilización o revelación no autorizada de información confidencial, conocimientos técnicos o secretos empresariales.
- El incumplimiento de obligaciones laborales durante el trabajo a distancia cuando los controles internos no permitan comprobar los hechos.
- La simulación de actividad, los incumplimientos reiterados de jornada o las ausencias no justificadas.

El detective debe limitarse a constatar hechos. Como regla general, no puede provocar artificialmente la conducta que se pretende demostrar, coaccionar a la persona investigada ni inducirla a cometer un incumplimiento que, sin esa intervención, no se habría producido. Una actuación investigadora basada en la provocación puede afectar a la dignidad y a la libre determinación de la persona trabajadora y comprometer la licitud de la prueba.

La facultad de control y sus límites jurídicos

El punto de partida del control laboral se encuentra en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto permite al empresario adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, pero exige que en su adopción y aplicación se guarde la consideración debida a la dignidad de la persona trabajadora.

Esta facultad puede justificar el encargo de una investigación privada cuando los hechos que se pretenden comprobar guardan una conexión suficiente con la relación laboral. No obstante, debe interpretarse juntamente con los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución española, las reglas de la Ley de Seguridad Privada y la normativa sobre protección de datos personales.

Interés legítimo en la investigación

Los servicios de investigación privada deben responder a un **interés legítimo**. La empresa que contrata al detective ha de poder identificar qué dere-

cho, obligación contractual o interés jurídicamente protegido pretende salvaguardar. No basta la mera curiosidad, el deseo de conocer aspectos de la vida personal del trabajador o una finalidad ajena a la relación laboral.

El objeto del encargo debe estar suficientemente delimitado. Antes de iniciar el seguimiento conviene concretar los hechos que se quieren comprobar, su relación con las obligaciones laborales y la imposibilidad o dificultad de obtener la información mediante una medida menos intrusiva.

La investigación debe quedar circunscrita a los datos necesarios para acreditar el posible incumplimiento. La aparición incidental de información ajena a la finalidad del encargo no justifica su recopilación, conservación o utilización indiscriminada.

Derechos fundamentales de la persona investigada

La facultad empresarial de vigilancia coexiste con el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, así como con sus derechos al honor, a la propia imagen, a la protección de datos y a la inviolabilidad del domicilio. Estos derechos mantienen su vigencia durante la jornada, fuera del centro de trabajo y mientras la persona se encuentra en situación de incapacidad temporal.

La observación de actividades desarrolladas en calles, establecimientos abiertos al público u otros espacios accesibles puede ser admisible cuando esté relacionada con el objeto legítimo de la investigación. En cambio, el art. 48 de la Ley de Seguridad Privada impide investigar la vida íntima desarrollada en domicilios u otros lugares reservados y prohíbe emplear medios que atenten contra el honor, la intimidad personal o familiar, la propia imagen, el secreto de las comunicaciones o la protección de datos.

La visibilidad de una conducta desde un espacio público puede ser relevante para valorar la licitud de su observación, pero no elimina automáticamente la necesidad de examinar las circunstancias concretas. Deben considerarse el lugar, las expectativas razonables de privacidad, la forma de captación, la persistencia del seguimiento y la información finalmente incorporada al informe.

Juicio de proporcionalidad

La afectación de derechos fundamentales exige que la medida de investigación supere el juicio de proporcionalidad. Para ello deberá comprobarse:

- **Idoneidad:** la medida debe ser apta para esclarecer los hechos relacionados con el posible incumplimiento.
- **Necesidad:** no debe existir otra medida de eficacia equivalente que resulte menos restrictiva para los derechos de la persona investigada.
- **Proporcionalidad en sentido estricto:** la utilidad esperada para proteger el interés empresarial debe guardar equilibrio con la intensidad de la injerencia.

Este análisis no puede formularse de manera abstracta. La duración del seguimiento, los horarios, los lugares observados, la naturaleza de las imágenes, el número de personas afectadas y el uso posterior de los datos pueden determinar que una investigación inicialmente legítima se convierta en excesiva.

Ámbitos principales de la guía

La utilidad de la prueba obtenida por un detective depende de que el encargo, la ejecución de la investigación, el tratamiento de la información y su aportación al proceso judicial formen una cadena jurídicamente coherente. La guía aborda esa secuencia en cuatro ámbitos especialmente relevantes para la empresa.

Control de las bajas laborales

Durante una situación de incapacidad temporal, la empresa puede tener interés en comprobar si la persona trabajadora realiza actividades que evidencian una simulación, dificultan su recuperación o muestran una capacidad funcional incompatible con la causa de la baja. La intervención del detective puede servir para acreditar hechos externos, pero no para obtener diagnósticos, historiales clínicos ni información médica reservada.

No toda actividad desarrollada durante la baja constituye un incumplimiento. La valoración debe atender a la dolencia, al tratamiento, a las exigencias del puesto y a la naturaleza e intensidad de la conducta observada. Para justificar una sanción o un despido disciplinario será necesario acreditar la gravedad y culpabilidad del comportamiento, así como su incompatibilidad con la recuperación o con la situación alegada.

Competencia desleal y fuga de información

La investigación privada también puede utilizarse para comprobar actividades concurrentes, incumplimientos de pactos de exclusividad o no competencia, captación de clientes y aprovechamiento de información empresarial reservada. La realización de otra actividad profesional no es ilícita por sí misma: debe analizarse si existe competencia efectiva, prohibición contractual válida, perjuicio empresarial, utilización de medios de la empresa o transgresión de la buena fe.

En las investigaciones relacionadas con secretos empresariales debe prestarse especial atención a la obtención lícita de las evidencias. La necesidad de proteger información confidencial no habilita para acceder sin autorización a comunicaciones privadas, cuentas personales, dispositivos ajenos o espacios protegidos.

Teletrabajo y deslocalización laboral

El trabajo a distancia no elimina las facultades empresariales de organización y control, aunque exige adaptar su ejercicio a un entorno en el que el domicilio puede coincidir con el lugar de prestación de servicios. La inviolabilidad domiciliaria impide que la empresa o el detective accedan al hogar sin consentimiento o utilicen la investigación como vía indirecta para observar su interior.

El control puede articularse mediante los sistemas corporativos permitidos por la normativa laboral y de protección de datos. La investigación presencial debe concentrarse, en su caso, en actividades relevantes observables desde lugares lícitos, sin convertir el seguimiento en una vigilancia general de los hábitos personales o familiares.

Informe y prueba judicial

El resultado de la investigación se plasma en un informe que debe identificar el encargo y recoger de manera ordenada las actuaciones realizadas y los hechos comprobados. Su eficacia depende de la objetividad, precisión y trazabilidad de la información, así como de la licitud de los medios empleados.

En la jurisdicción social, el informe no adquiere automáticamente la condición de prueba documental plena por su presentación escrita. La comparecencia del detective permite su ratificación, el interrogatorio contradictorio y la valoración judicial de lo que percibió directamente. Las fotografías, vídeos y demás soportes incorporados al informe deberán haber sido obtenidos y conservados de forma lícita.

La prueba puede ser rechazada cuando se haya conseguido con vulneración de derechos fundamentales, mediante provocación o coacción, invadiendo espacios reservados o utilizando medios desproporcionados. También puede resultar insuficiente aunque sea lícita si el detective no observó directamente los hechos, las imágenes son ambiguas o las conclusiones exceden de lo realmente constatado.

Protección de datos en la investigación empresarial

El seguimiento de una persona, la captación de imágenes y la elaboración de un informe implican un tratamiento de datos personales. Por ello, la empresa y el profesional de la investigación deben actuar de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

La finalidad del tratamiento debe estar determinada desde el inicio y vinculada a la comprobación de hechos concretos. Deben respetarse los principios de licitud, minimización, exactitud, limitación de la conservación, integridad y confidencialidad. El informe y sus anexos no pueden utilizarse para finalidades incompatibles ni difundirse entre personas que carezcan de una función relacionada con el expediente o el proceso.

La empresa debe limitar el acceso a la información, establecer medidas de seguridad y conservarla durante el tiempo necesario para adoptar decisiones, ejercitar acciones o defenderse frente a reclamaciones. La especial sensibilidad de determinados datos —en particular, los que puedan revelar información sobre la salud— exige extremar estas cautelas.

Finalidad y enfoque práctico de la guía

El objetivo de esta guía es ofrecer criterios jurídicos y prácticos para decidir cuándo puede recurrirse a un detective privado, cómo debe delimitarse el encargo y qué condiciones debe reunir la prueba para ser utilizada en un procedimiento disciplinario o judicial.

El análisis comprende el marco legal de la investigación privada, el control del fraude durante la incapacidad temporal, las actividades concurrentes y la competencia desleal, las particularidades del teletrabajo y la valoración procesal del informe. También examina los límites aplicables a cámaras ocultas, sistemas de geolocalización, drones y otras herramientas tecnológicas.

Su finalidad no es ofrecer una fórmula automática para justificar sanciones. Cada investigación debe diseñarse atendiendo al caso concreto, y cada conducta acreditada debe valorarse conforme a las obligaciones laborales, la situación personal del trabajador, el convenio colectivo aplicable y las exigencias de gravedad, culpabilidad y proporcionalidad.

CUESTIONES

1. ¿La contratación de un detective garantiza la procedencia del despido?

No. El detective acredita hechos, pero corresponde a la empresa calificarlos jurídicamente y al órgano judicial valorar la licitud, credibilidad y suficiencia de la prueba, así como la proporcionalidad de la sanción.

2. ¿Puede investigarse a cualquier trabajador sin delimitar previamente el motivo?

No debe plantearse una vigilancia genérica, prospectiva o indiscriminada. El encargo ha de responder a un interés legítimo y definir los hechos relacionados con las obligaciones laborales que se pretenden comprobar.

3. ¿Es suficiente el informe escrito para acreditar el incumplimiento?

Su aportación puede ser relevante, pero normalmente deberá comparecer el detective para ratificar el informe y someter sus observaciones a contradicción. Además, el contenido debe acreditar de forma suficiente los hechos imputados.

La investigación privada puede ser decisiva cuando permite documentar hechos que la empresa no podría conocer por otros medios. Su valor, sin embargo, no reside únicamente en la precisión del seguimiento o en la cantidad de imágenes obtenidas. La prueba será verdaderamente útil cuando exista una finalidad legítima, la actuación respete los derechos fundamentales y el informe refleje con objetividad hechos directamente observados.

El control empresarial eficaz requiere anticipar las consecuencias jurídicas desde el diseño del encargo. Definir el objeto, seleccionar el medio menos invasivo, evitar espacios reservados, reducir la recogida de datos y preservar la cadena de custodia son condiciones esenciales para que la investigación pueda cumplir su finalidad sin convertirse en una intromisión ilegítima.

Sobre esta base, los capítulos siguientes desarrollan el régimen jurídico de la investigación privada en la empresa, su aplicación al control de las bajas laborales, la competencia desleal y el teletrabajo, y las condiciones que permiten aportar el informe del detective como prueba válida ante los tribunales.

1.
EL MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN PRIVADA EN LA EMPRESA

La contratación de un detective privado por una empresa para investigar posibles incumplimientos de una persona trabajadora se encuadra en el **poder empresarial de dirección, vigilancia y control**. Esta facultad no es ilimitada: debe responder a una finalidad laboral legítima, ajustarse a la normativa sobre seguridad privada y protección de datos y respetar los derechos fundamentales de la persona investigada.

El marco jurídico resulta principalmente de los arts. 18 y 38 de la Constitución Española, del art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores —ET—, de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada —LSP—, del Reglamento (UE) 2016/679 —RGPD— y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre —LOPDGDD—. También debe tenerse en cuenta la protección civil dispensada por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, frente a las intromisiones ilegítimas en el honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen.

1.1. Legitimación para contratar un detective y figura del interés legítimo

|| El poder de vigilancia y control del empleador

El art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores permite al empresario adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. En su aplicación debe guardar la consideración debida a su dignidad y, cuando proceda, tener en cuenta su capacidad real si se trata de una persona con discapacidad.

Esta facultad puede legitimar el recurso a un detective privado cuando la finalidad sea comprobar un **incumplimiento laboral concreto**, como una posible transgresión de la buena fe contractual, una actividad concurrente o incompatible, el incumplimiento de la jornada o la realización de actividades presuntamente incompatibles con una situación de incapacidad temporal.

La mera existencia del poder de control no autoriza investigaciones indiscriminadas sobre la vida de la plantilla. El encargo debe mantener una conexión suficiente con la relación laboral y dirigirse a verificar hechos relevantes para el cumplimiento del contrato, el ejercicio de la potestad disciplinaria o la defensa de los derechos e intereses de la empresa.

El poder de dirección del empresario no es absoluto ni ilimitado, sino que se encuentra sujeto a límites materiales, entre ellos (STSJ de Madrid n.º 1095/2018, de 7 de diciembre, ECLI:ES:TSJM:2018:12557):

> «Que la falta se encuentre tipificada en la norma legal o convencional de aplicación a la empresa, de manera que no se sancione por conductas que no estén descritas en tales normas.
>
> Que la graduación de la falta se haya realizado atendiendo a principios de individualización y proporcionalidad, correspondiendo al Juez de lo Social examinar si la sanción impuesta es acorde con la gravedad de la conducta de la persona trabajadora, teniendo en cuenta la trayectoria profesional, la antigüedad, los hechos coetáneos y posteriores, la mayor o menor responsabilidad.
>
> Que no se discrimine a las personas trabajadoras en la imposición de la sanción cuando concurran los mismos hechos, salvo circunstancias que justifiquen la imposición de sanciones diferentes.
>
> Que no se haya sancionado previamente por los mismos hechos o principio de non bis in idem.
>
> Que la sanción impuesta no esté prohibida legalmente, como ocurre con la disminución de vacaciones o descansos y las multas de haber.
>
> También el ejercicio del poder disciplinario por los empresarios está sometido a límites formales, como la comunicación escrita a la persona trabajadora por faltas graves y muy graves haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan (artículo 58.2 ET) con la debida concreción para evitar imputaciones vagas o genéricas que impidan garantizar el derecho de defensa de la persona trabajadora en el acto del juicio, y la aportación de expediente contradictorio cuando se trate de sanciones a los representantes legales y sindicales, así como audiencia a los delegados sindicales cuando la persona trabajadora sancionada esté afiliada a un Sindicato (artículo 114 y 115 LRJS)».

A TENER EN CUENTA. En caso de despido disciplinario, debe ofrecerse previamente a la persona trabajadora la oportunidad de defenderse de los cargos formulados, salvo que no pueda pedirse razonablemente al empresario que conceda esa posibilidad, conforme al artículo 7 del Convenio 158 de la OIT y a la STS n.º 1250/2024, de 18 de noviembre. (STS n.º 1250/2024, de 18 de noviembre, ECLI:ES:TS:2024:5454).

RESOLUCIÓN RELEVANTE

STSJ de Madrid n.º 344/2026, de 30 de marzo, ECLI:ES:TSJM:2026:4282

El uso profesional del ordenador no basta para legitimar cualquier medida empresarial. La empresa puede fijar reglas de utilización de los dispositivos digitales, pero debe hacerlo con arreglo al art. 87 LOPDGDD, informando previamente, esta-

bleciendo criterios claros y respetando la intimidad de la persona trabajadora. Si impone un acceso compartido no informado, contradictorio con la custodia exclusiva y sin protocolo previo, la medida puede ser declarada lesiva del derecho fundamental a la intimidad.

SAN n.º 251/2021, de 30 de noviembre, ECLI:ES:AN:2021:4743

«En el marco de los límites impuestos al poder de dirección y control del empresario en el desarrollo de la relación laboral cabe citar la doctrina sostenida por el Tribunal Constitucional referida a la necesidad de mantener un adecuado equilibrio entre las obligaciones del trabajador y la facultad de control empresarial, pero siempre teniendo presente que los derechos fundamentales que el trabajador ostenta prevalecen sobre el derecho de control del empresario (STC 6/1998, de 21 de enero), por lo que aquéllos constituyen límites negativos para el poder de control empresarial y operan como derechos de defensa frente a un ejercicio ilegítimo del mismo por parte del empleador. Y es precisamente en este sentido en el que los arts. 20.3 y 18 ET aluden al respeto de la dignidad del trabajador como base de todos los derechos fundamentales, de modo que la proyección de la dignidad de la persona en general y los derechos fundamentales en particular en el control por parte del empresario no sólo va a permitir superar una visión patrimonialista de la relación laboral, sino que va a situar a la actividad de control empresarial en sus justos términos, erigiéndose los derechos fundamentales del trabajador en límites a la discrecionalidad del ejercicio del poder de control del empresario».

CUESTIÓN

¿Puede la empresa ejercer medidas de vigilancia y control mediante herramientas digitales?

Sí, pero únicamente dentro del marco del artículo 20.3 del ET y con pleno respeto a la dignidad, intimidad y demás derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Además, el ejercicio de estas facultades debe acomodarse al artículo 20 bis del ET y a la normativa sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

El interés legítimo: Ley de Seguridad Privada

El art. 48.1.a) de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada permite que los detectives privados realicen las averiguaciones necesarias para obtener y aportar, por cuenta de terceros legitimados, información y pruebas sobre conductas o hechos privados relativos, entre otros, al ámbito laboral.

Para aceptar el servicio, el despacho de detectives debe comprobar que quien formula el encargo acredita un **interés legítimo**, dejando constancia de ello en el expediente de contratación e investigación. En el ámbito laboral, este interés deriva normalmente de la posición jurídica del empleador y de su necesidad de comprobar hechos que puedan afectar a las obligaciones contractuales de una persona trabajadora.

El interés legítimo no se identifica con una curiosidad empresarial ni con una autorización general para investigar. Exige una razón concreta, jurídicamente atendible y relacionada con el objeto del encargo. La empresa debe poder identificar:

- La **relación laboral** que justifica su posición respecto de la persona investigada.

PASO A PASO

LA PRUEBA DEL DETECTIVE: GUÍA LEGAL PARA EL CONTROL DE BAJAS Y COMPETENCIA DESLEAL

Una guía práctica sobre la investigación privada en la empresa y los límites jurídicos del control laboral. Aborda la intervención del detective ante posibles fraudes en bajas laborales, competencia desleal, fuga de información e incumplimientos en el teletrabajo. Examina la protección de los derechos fundamentales y los requisitos para obtener y aportar pruebas lícitas ante los tribunales. Ofrece criterios para delimitar el encargo, valorar el informe y adoptar decisiones empresariales con rigor jurídico.

— NO ES SOLO UN LIBRO. ES UNA EXPERIENCIA 360º —

Esta obra de Colex no es una simple publicación. Es una herramienta de alto valor profesional diseñada para ofrecerte una **experiencia integral.**

Con tu ejemplar, accede a un **ecosistema inteligente de servicios** que van mucho más allá del papel:

- **Colex Reader: edición digital completa en app** y en la zona privada de Colex.
- **Colex Audio: escucha el libro** en formato audio mientras trabajas o te desplazas.
- **Colex Copilot: interactúa con la inteligencia artificial de Colex** para resolver dudas sobre el contenido.

Importante: Los servicios digitales vinculados a este libro serán accesibles **durante un año** desde la compra en la web de Colex o desde la activación del código de forma manual cuando se adquiera en otras plataformas o establecimientos.

Gracias por confiar en Colex

Seguimos evolucionando, seguimos innovando, seguimos acompañando a los profesionales del Derecho

PVP 18,00 €
ISBN: 979-13-7065-187-9

COLEX