

CLAVES PRÁCTICAS

FRANCIS LEFEBVRE

**Detectives en las
relaciones laborales.
Impacto de la Ley de
Seguridad Privada (L 5/2014)**

Actualizado a 21 de agosto de 2014

Esta monografía de la Colección
CLAVES PRÁCTICAS
es una obra editada por iniciativa y bajo
la coordinación de
Ediciones Francis Lefebvre

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

*Magistrado del Tribunal Supremo.
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Extremadura*

© EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S. A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.
Fax: 91 210 80 01
www.efl.es
Precio: 26,00 € (IVA incluido)
ISBN: 978-84-15911-97-5
Depósito legal: M-24243-2014
Impreso en España por Printing'94
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Plan general

	<u>Nº marginal</u>
Capítulo 1. Introducción	100
1. Finalidad del estudio	105
2. Estructura del estudio	110
3. Poderes del empleador y el recurso a detectives privados	120
4. Impacto de la Ley de Seguridad Privada	150
5. Resumen de claves	160
Capítulo 2. Regulación de los detectives: de la L 23/1992 a la L 5/2014	260
A. Seguridad privada y detectives	270
B. L 23/1992 y su desarrollo reglamentario	280
C. L 5/2014 de Seguridad Privada	300
1. Caracterización inicial	310
2. Profesiones de seguridad privada	365
3. Despachos de detectives	390
D. Resumen de claves	750
Capítulo 3. Problemas generales del recurso a detectives por empleadores	800
A. Incidencia sobre la prescripción de las faltas laborales	815
1. Conocimiento empresarial de la investigación	820
2. Prescripción de las faltas laborales	840
3. Detectives y la prescripción laboral	860
B. Preconstitución de una prueba testifical	900
C. Control de los trabajadores mediante detectives privados	950
D. Límites a la investigación mediante detectives privados	970
1. Límites constitucionales: criterio de proporcionalidad	985
2. Límites laborales	1075
E. Resumen de claves	1140
Capítulo 4. Tipología jurisprudencial	1200
A. Medio probatorio en casos de ilícitos laborales	1220
B. Apropiación de bienes empresariales	1240
C. Faltas de asistencia al trabajo	1300
1. Régimen común	1320
2. Representantes de comercio y visitadores	1335
D. Concurrencia desleal	1370
1. Supuestos generales	1378
2. Derivación de clientes	1395
E. Abuso del crédito horario por representante sindical	1400
F. Actividades incompatibles con la Incapacidad Temporal	1450
1. Actividades laborales	1470
2. Actividades no laborales	1535
3. Informe del detective	1575
G. Supuestos de Incapacidad Permanente	1585
H. Supuestos varios	1600
I. Resumen de claves	1630

	Nº marginal
Capítulo 5. La prueba de detectives en orden social	1800
A. Diferenciación entre medios de investigación y medios de prueba	1815
B. Medios de investigación detectivesca	1830
1. Seguimiento del trabajador	1835
2. Fotografías	1845
3. Grabación telefónica, magnetofónica y en video	1865
4. Interceptación de e-mail y monitorización del ordenador	1885
5. Datos personales incorporados en ficheros automatizados	2005
6. Instalación de GPS en vehículo a motor empleado en el trabajo	2040
7. Instalación de GPS en dispositivo móvil de trabajo	2080
8. Provocación de conducta	2112
C. Valor probatorio de la investigación	2140
D. Resumen de claves	2200
Anexos	2500
1. Análisis conceptual de criterios jurisprudenciales	2505
2. Resoluciones judiciales citadas	2800
3. Bibliografía	2850

Abreviaturas

AP	Audiencia Provincial
art.	artículo
Const	Constitución Española
CP	Código Penal (LO 10/1995)
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público (L 7/2007)
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 1/1995)
IT	Incapacidad Temporal
L	Ley
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
LPL	Ley de Procedimiento Laboral (RDLeg 2/1995)
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
LSPr	Ley de Seguridad Privada (L 5/2014)
RD	Real Decreto
TCo	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

Capítulo 1. Introducción

1. Finalidad del estudio.....	105	100
2. Estructura del estudio.....	110	
3. Poderes del empleador y el recurso a detectives privados.....	120	
4. Impacto de la Ley de Seguridad Privada.....	150	
5. Resumen de claves.....	160	

I. Finalidad del estudio

Como su propia rúbrica indica, este trabajo analiza la intervención de los detectives en el ámbito laboral; posibilidades, valor, límites, funcionalidad, requisitos; se trata de **examinar el marco normativo** que disciplina todo ello (frecuentemente obviado, como si no existiera) pero también de atender a la **práctica judicial** sobre los problemas que vienen planteándose al respecto. **105**

Dada la finalidad de la Colección en que se inserta, se evita el planteamiento de grandes digresiones acerca del principio de proporcionalidad constitucional y del resto de cuestiones de enorme alcance dogmático pero que no son específicas del objeto material acogido (las relaciones laborales). La finalidad es prestar mayor atención al examen del papel que desempeña el detective como colaborador del empresario en el ejercicio del poder de organizar y dirigir la empresa, fiscalizando la actividad de quienes integran la plantilla o interaccionan con ellos.

Así pues, todo el discurso está animado por una **doble finalidad**: examinar qué ha venido ocurriendo y comprobar el modo en que la L 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, puede alterar la situación.

2. Estructura del estudio

La exposición comienza con un sucinto análisis introductorio sobre el marco jurídico de desarrollo de la actividad profesional de los detectives privados, reparando en los aspectos particulares que pueden mediatizar su ámbito objetivo de actuación hacia lo laboral. Marco jurídico que se ha modificado en fecha reciente, pues el marco básico (legal) que se aprobó en 1992 se ha modificado, viviendo actualmente en un período en el que hay que conciliar la nueva norma legal y el viejo reglamento. **110**

Dos son, esencialmente, los problemas jurídicos de calado que pueden surgir en el empleo de detectives para el ejercicio del control del empresario de los trabajadores. Cómo y de qué forma se proyecta dicha actividad de control. Es decir:

– **la concreción de los ámbitos jurídicos** en los que pueden emplearse los detectives para el control de los trabajadores (nº 800 s.); y

– **la fijación del valor procesal** que se le concede a las pruebas aportadas por tales investigadores, analizando en este punto si en dicho proceder se han respetado los derechos de los trabajadores, en especial los inespecíficos de contenido constitucional (nº 1800 s.).

En concordancia con ello, se encontrará aquí una exposición de supuestos en los que se han empleado detectives privados para el control de los trabajadores, como proyección singular del poder de dirección empresarial, con una singularísima atención al análisis de los límites, legales y constitucionales, que operan en dicha actuación; pero también hay un estudio sobre el **valor procesal** que en un procedimiento jurisdiccional social poseen los medios de prueba aportados por el detective. **115**

Otros pasajes abordan las novedades incorporadas por la L 5/2014 en la **conformación del informe del detective**, intentando destacar aquellas cuestiones prácticas que influyen tanto en el encargo propiamente dicho, como en los medios por los que realiza su

informe, con singular atención a aquellos que pudieran lesionar los derechos de los trabajadores, singularmente los de contenido constitucional (nº 260 s).

También se repasan los supuestos más comunes de utilización de detectives en el **ámbito sociolaboral**, con el propósito de cuestionar si los cambios normativos tienen alguna influencia en el ámbito objetivo de su actuación profesional (nº 1200 s.).

3. Poderes del empleador y el recurso a detectives privados

120	Dependencia laboral	125
	Poder de dirección	130
	Derechos constitucionales.....	135
	Detectives y contrato de trabajo.....	140
	Nuevas tecnologías.....	145

125 Dependencia laboral (ET art.1.1) Se consagra la dependencia como uno de los elementos capitales de toda relación laboral; quien trabaja está sujeto a los poderes del empleador. La dependencia es un concepto flexible y gradual, que ofrece diversas **formas de manifestación**:

- unas veces aparece como **subordinación estricta** del trabajador en los diferentes aspectos y circunstancias –tiempo, modo y lugar – de la prestación de servicios;
- otras en cambio, aparece más bien como **adaptación de la actividad laboral** a los objetivos y programas de la organización productiva en que el trabajo se inserta; de ahí, que en estos casos, se conciba la dependencia como el mero sometimiento del trabajador al poder de dirección del empresario.

130 Poder de dirección Permite al empresario disponer del trabajo prestado por su cuenta, ordenar las prestaciones laborales y organizar el trabajo en la empresa. Este poder de dirección halla su reconocimiento constitucional en la Const art.38 y aparece reflejado cuando se dispone que los trabajadores prestan sus servicios «dentro del ámbito de organización y dirección» de un empresario (ET art.1.1), al establecer como **deber básico del trabajador** «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas» (ET art.5.c), o al indicar que el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue» (ET art.20.1).

El ejercicio de este poder cumple un importante papel en el desarrollo de las relaciones laborales, permitiendo **el control en el cumplimiento** de las directrices empresariales; gracias al mismo, el empresario puede dirigir y fiscalizar el día a día de la marcha de la empresa. El haz de facultades en que se descompone permite verificar el acatamiento por parte de los trabajadores de las órdenes o instrucciones empresariales en dicha marcha diaria, pero también si se realizan conductas vulneradoras de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Dicho poder está sometido a **límites formales y materiales**, tanto en lo que importa al ámbito de inspección sobre el que se proyecta: el trabajador (con límites más estrictos) y su actividad laboral (cuanto más alejado del centro o lugar de trabajo menores posibilidades de control); como a las formas y medios empleados para ejercer dicho control: los instrumentos mediante los cuales se realiza el control.

La importancia, en definitiva, del **uso regular** del poder de dirección es trascendental en esta materia; sus posibilidades y límites empleando a detectives privados constituye la materia a estudiar. Desde luego, la contratación de detectives privados para el ejercicio de

potestades de control de los trabajadores, dentro, o incluso, fuera del centro o lugar de trabajo, no amplía los límites, legales y constitucionales, que se imponen a dicho control¹.

Derechos constitucionales El riquísimo campo de los derechos laborales «inespecíficos» y la proyección de esos hacia la actividad laboral y la persona del trabajador ha restringido el ejercicio del control empresarial, añadiendo un nuevo foco de atención, pues dichos derechos deben ser respetados, por lo que tanto el **objeto de investigación** como el método empleado para ello debe ser respetuoso también y muy singularmente con estos derechos. No se trata ya, únicamente, de respetar los derechos laborales de los trabajadores; deben protegerse también los derechos constitucionales no directamente laborales de los que goza el trabajador por su condición de ciudadano. Y deben protegerse, precisamente por su rango constitucional, con mayor probidad.

En ocasiones se apunta que esta pujante inclusión de los **derechos inespecíficos** en la relación laboral comporta cierta paradoja: desencadenan más límites al ejercicio regular del poder de dirección que los derechos propiamente laborales, con el añadido de que su transgresión comporta consecuencias más radicales que si se desconocen los meramente laborales. Se ha producido una singular colonización constitucional de las relaciones laborales, al punto de considerarse más trascendente en esta materia el respeto a los derechos constitucionales que los laborales en sentido estricto.

PRECISIONES Debe recordarse que la celebración de un contrato de trabajo no implica que el trabajador quede privado de sus derechos constitucionales (TCo 106/1996), porque la **libertad de empresa** que establece la Const art.38 no legitima limitaciones injustificadas de los derechos fundamentales y libertades públicas (TCo 197/1998; 98/2000).

Ahora bien, los derechos fundamentales no son absolutos, pudiendo ceder ante **intereses constitucionalmente relevantes** (TCo 57/94; 143/94; 98/00), como son los derivados de la Const art.33 y 38 (TCo 99/1994; 98/2000).

La relación laboral no elimina los derechos fundamentales, pero **modula su alcance**:

– en cuanto **ciudadano**, el trabajador posee derecho a la intimidad (esfera cuyo conocimiento se veda a los demás) y al secreto de las comunicaciones (los terceros no pueden acceder a su contenido).

– en cuanto **trabajador**, el ciudadano ve restringidos esos derechos porque el empleador puede desplegar su poder directivo y organizativo; con todos los matices que se quiera, pero es posible que la empresa controle el uso de las herramientas de trabajo, incluidas las informáticas. Se reconoce el derecho del empresario a adoptar las medidas que considere oportunas para vigilar y controlar el trabajo, pero siempre que no vulneren derechos fundamentales de los trabajadores (ET art.20.3).

Detectives y contrato de trabajo El empleo de detectives para la averiguación de determinados hechos, conductas o circunstancias del trabajador es una realidad bastante habitual. Ya hace tiempo que el propio Tribunal Supremo constataba cómo «dicho medio de prueba» en ocasiones es un «instrumento dotado de exclusividad para el eficaz control por el empresario del exacto cumplimiento de los deberes exigibles al trabajador» (TS 6-11-90, EDJ 19358).

El **recurso al auxilio** de estos profesionales es tanto mayor cuanto concurre menor presencia física del trabajador en un espacio físico controlado por su empleador; es decir, si la actividad laboral se desarrolla, en exclusividad, o en gran parte, fuera de un centro de trabajo concreto en donde el empresario pueda articular mecanismos de control propios, la empresa siente más la necesidad de «saber qué está sucediendo realmente» y es cuando pide a un tercero que lo averigüe, documente y acredite (TSJ Galicia 11-3-94, EDJ 2228; País Vasco, de 5-12-95, EDJ 8092).

Nuevas tecnologías de la información y la comunicación Las mismas han intensificado las posibilidades de control sobre cualquier persona, permitiendo extender sobremanera el ámbito de control objetivo, y posibilitando la utilización, cada vez con

¹ Así, MARTÍN AGUADO, Á.: «Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador», Relaciones Laborales, 1989, T. II, p. 1299.

mayor intensidad, de mecanismos muy intrusivos tanto en la esfera íntima como en la pública o en la laboral².

Si tales instrumentos son empleados por detectives privados, profesionales altamente cualificados pero externos por definición a la relación laboral, el riesgo de **intromisión en la esfera personal** del trabajador no solo persiste, sino que probablemente se exponencia³. En todo caso, se trata de una realidad que debe tenerse muy en cuenta, hasta el extremo de que la L 5/2014 menciona como uno de los factores determinantes de su publicación los «importantísimos cambios tecnológicos, que condicionan la prestación de servicios de seguridad».

El detective, por serlo, no puede realizar un control más exhaustivo del trabajador que el que pudiera realizar el empresario por sí mismo. Con su contratación, el empresario busca un trabajo más experto, más cómodo, más rápido y eficaz, y seguramente más profesional, en el sentido de que lo descubierto va a quedar reflejado con mayor propiedad en un informe, que, a su vez, puede servir para sustentar la prueba de lo que se quiere averiguar. Además, debe contarse con la **garantía procesal** que supone un testimonio independiente; es decir, en caso de judicializarse el conflicto laboral, será un profesional objetivamente desinteresado quien deponga su testimonio. En ocasiones lo que el empresario busca es solo conocer la realidad; otras veces, sin embargo, lo querido es confirmar una sospecha o, incluso, recopilar pruebas para acreditar una información.

4. Impacto de la Ley de Seguridad Privada

(L 5/2014)

- 150** Tras la promulgación de la nueva Ley, todo hace pensar que la actuación de estos profesionales va a experimentar ciertos cambios, seguramente positivos desde una perspectiva de técnica jurídica, en su relación con los empresarios que les reclaman la elaboración del correspondiente informe investigador.

Lo anterior es compatible con el hecho de que los **límites reales** a su actividad material no varíen en demasía. Los grandes principios que modulan su actuación profesional (probidad, sigilo, colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado, necesario respeto a los derechos constitucionales, rogación de la actividad, etc.) aparecían directa o indirectamente acogidos con anterioridad y son familiares en el terreno jurídico. Tampoco va a alterarse, seguramente, el mecanismo de aportación de las pruebas ante los órganos judiciales, o el valor concedido a su testimonio por parte de los Jueces y Tribunales vaya a sufrir variaciones significativas.

Sin embargo la relación del detective con el empresario que encargue el informe investigador sí va a experimentar una cierta evolución significativa. Cuando menos, la nueva Ley establece exigencias, cautelas y reglas novedosas que requieren cierto rodaje para comprobar si realmente se produce tal evolución. El **propósito esencial** de la nueva norma en esta materia es, por encima de cualquier otro, instituir una relación auténticamente profesional del detective con el cliente ordenante del informe investigador, imponiendo obligaciones muy concretas al respecto y límites bien definidos; hay ahora una mayor preocupación por acotar el ámbito (objetivo, subjetivo, material) de actuación. El legislador ha querido que el **nexo entre detective y cliente** aparezca como un negocio jurídico lícito, natural y transparente; es como si su intervención saliera de la penumbra para convertirse en un elemento más del panorama empresarial. Visto en positivo: las tareas del detec-

² En general, sobre la problemática de las nuevas tecnologías y su influencia en el ámbito laboral pueden verse: SEMPERE NAVARRO, A. V., y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales: una tipología jurisprudencial», Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías, núm. 10/2006-I, versión electrónica: WestLaw: BIB 2006\106., y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Detectives, nuevas tecnologías y derecho a la intimidad de los trabajadores», Aranzadi Social, núm. 22/2007, versión electrónica: WestLaw: BIB 2007\2949.

³ El fenómeno de su uso frecuente y creciente es analizado por DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M.: «Detectives en el ámbito laboral: poder empresarial y prueba judicial», Actualidad Laboral, núm. 7, 2001, T. I.

tive pueden requerirse, como las de cualquier otro especialista, para mejorar la eficiencia de la empresa, pero siempre que ello se haga dentro del marco legal.

Como tantas otras veces, no se trata tanto de novedades absolutas como de un nuevo modo de realizar las mismas tareas. La nueva regulación introduce cambios significativos, pero sin romper con todo el sistema precedente, llevándolo de la mano hacia el sistema constitucional de garantías. Esa idea general resulta particularmente útil y atractiva cuando se trata, específicamente, de actuaciones de los detectives en el terreno de las **relaciones laborales**. Siguen siendo de aplicación las construcciones dogmáticas, las escasas previsiones de los convenios colectivos o, sobre todo, los razonamientos de la mayoría de sentencias; de ahí que el estudio esté plagado de unas y otros, prestando especial atención a la doctrina de Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo (ver nº 260 s.)

Pero, yendo un paso más allá, el propósito no es solo el de explicar cómo opera un informe de detective en el ámbito laboral, de qué manera puede investigar las conductas de los trabajadores, o cómo debe valorarse todo ello en el ámbito forense. Presupuesto cuanto antecede, se quiere reflexionar sobre el modo en que toda esta materia (básicamente surgida a partir de un cúmulo de resoluciones judiciales) puede verse afectada por la nueva regulación; se trata de determinar en qué manera la **intervención del detective** en la realización de un informe profesional pueda alterarse por la nueva norma, teniendo especial precaución en analizar si los límites que se habían venido imponiendo siguen siendo eficaces, o si, por el contrario, deben modificarse.

En definitiva, los métodos de investigación, las formas de encargar su actividad, o el propio valor procesal de los informes realizados por detectives son objeto de una primera relectura con la perspectiva de la L 5/2014; pasado un tiempo prudencial podrá evaluarse lo ocurrido en la realidad, pero no parece buena estrategia la de aguardar el criterio de los tribunales para constatar el alcance de los cambios, sino que es obligación del jurista asumir él mismo, sea cual sea la posición que ocupe, la tarea de interpretar el conjunto de normas y construcciones en cada momento vigentes. Eso es lo que, con pragmatismo y modestia, aquí hemos intentado.

155

5. Resumen de claves

- ✓ La **dependencia laboral del trabajador** se manifiesta de forma gráfica con el sometimiento al poder de dirección y control del empresario.
- ✓ Estos poderes **permiten al empresario** disponer del trabajo prestado, ordenar las prestaciones laborales, organizar el trabajo en la empresa y también, en lo que aquí importa singularmente, controlar el ejercicio de la actividad laboral.
- ✓ Las **potestades de organización y control** pueden ser delegadas por el empresario en quien entienda más conveniente.
- ✓ Es posible y perfectamente legal que el **ejercicio del poder de control**, especialmente si el trabajador se encuentra fuera de la empresa, en detectives privados.
- ✓ Ahora bien, la contratación de detectives privados para el ejercicio de potestades de control de los trabajadores, dentro, o incluso fuera del centro o lugar de trabajo, tiene una **premisa previa**: no pueden verse ampliados los límites, legales y constitucionales, que se imponen a dicho control.
- ✓ Las **nuevas tecnologías de control** y las extensión (parece que ilimitada) de los derechos laborales inespecíficos abre nuevas perspectivas al control de los trabajadores, y nuevos límites a su empleo, que en todo caso deben respetar los trabajadores.
- ✓ El **empleo de detectives** para la averiguación de determinados hechos, conductas o circunstancias del trabajador es una realidad bastante habitual.
- ✓ Dicho **medio de prueba** en ocasiones es el único para el eficaz control por el empresario del exacto cumplimiento de los deberes exigibles al trabajador.

160

- 160** ✓ Es plausible entender que el empleo de detectives privados multiplica el **riesgo de intromisión** en la esfera personal, íntima y privada del trabajador, por eso el cumplimiento de los límites jurídicos tiene que ser más exigente.
- (sigue)
- ✓ La LSPR va a introducir **numerosos cambios** en la ordenación de las actividades profesionales de los detectives.
 - ✓ La LSPR también va a alterar significativamente el marco de **realización del informe investigador** encargado por el empresario, que desde ahora debe elaborarse con mayor pulcritud, conteniendo menciones muy específicas de las que antes carecía.

Capítulo 2. Regulación de los detectives: de la L 23/1992 a la L 5/2014

A. Seguridad privada y detectives	270	260
B. L 23/1992 y su desarrollo reglamentario	280	
C. L 5/2014 de Seguridad Privada	300	
D. Resumen de claves	750	

La profesión de detective privado nunca ha contado con una regulación autónoma en nuestro ordenamiento jurídico, diferenciada de otros profesionales de la seguridad privada¹. Históricamente todas las actividades relacionadas con este sector (guardias de seguridad, trabajadores con explosivos, guardaespaldas, etc.) se han regulado conjuntamente, circunstancia que ha enfatizado para los detectives privados la importancia de los temas comunes a todos estos profesionales (uso de armas, licencias para el ejercicio de la profesión, etc.). Es posible, sin embargo, que tal estado de cosas haya ido en perjuicio de las **características peculiares** de este tipo de actividad, y de aquellos aspectos, legales e incluso constitucionales, que se relacionan con su actuación en ámbitos cercanos a la privacidad de la persona, incluyendo en este aspecto al ámbito laboral en sentido estricto. **265**

A. Seguridad privada y detectives

La legislación apenas se ha ocupado de disciplinar de modo específico la profesión de detective, sus peculiaridades o diferencias con otros profesionales de la seguridad privada, sus obligaciones, los límites que la Constitución o tratados Internacionales imponen a la indagación de conductas ajenas. En realidad, como se verá seguidamente (nº 300 s.), las normas tratan a este profesional como uno más dentro del ámbito de la **seguridad privada**, matizándole o acentuándole simplemente alguna particularidad o especificidad. Pero la L 5/2014 (en adelante LSPr) ha venido a cambiar las cosas y sí presta atención específica a este tipo de profesionales, regulando muchos más aspectos del desarrollo práctico de su actividad que la ya derogada L 23/1992. En este sentido la nueva norma no puede dejar de considerarse un avance. Además, singularmente apreciado desde el **ámbito laboral**, la nueva norma incorpora numerosos criterios jurisprudenciales (de tipo constitucional u ordinario) al enunciado de sus preceptos. Quiere decirse que la labor de los Tribunales tiene ahora unas normas mucho más concretas sobre las que proyectar sus criterios; probablemente, en la mayoría de los casos se llegará a la misma solución que en épocas precedentes, sin embargo la *prudencia* o la analogía pierden peso en beneficio de la aplicación de la Ley. **270**

Por ello, con los límites propios de esta obra, interesa examinar el marco jurídico de **desarrollo de la profesión** tanto en la derogada L 23/1992 cuanto en su desarrollo reglamentario, pues ello permite concretar de qué manera los detectives privados ejercen su labor, ponderando caso por caso, si en dicho proceder se respetan los derechos, legales y constitucionales, en particular de los trabajadores investigados, detectando los puntos de fricción.

Conviene ahora realizar un breve **análisis comparado** de ambas normas por dos razones. Por un lado, la LSPr es claramente continuista con la anterior, manteniendo los princi- **275**

¹ En perspectiva histórica puede consultarse: FORESTER I SERRA, M.: «Regulación legal de la profesión de detective privado», Revista Española de Derecho Administrativo, núm. 63/1989, pp. 449 y ss. Y más cercano en el tiempo: LOZANO SALAMANCA, I.: «Normativa jurídica del detective privado», La Ley, núm. 6879, 8 feb. 2008, versión electrónica: La Ley 438/2008.

pios allí instituidos y asumiendo tanto el aparato conceptual cuanto el terminológico que la L 23/1992 se había diseñado. Al tiempo, la nueva Ley edifica su contenido sobre bases similares a las de la anterior, pero lo desarrolla de manera algo distinta; no es que complete o adicione principios, competencias o actuaciones radicalmente diversas; más bien continúa donde aquella se detenía, profundizando en cuestiones antes silenciadas.

Además, algunas materias que ahora adquieren carta de **naturaleza legal**, como las exigencias concretas para el trabajo del detective o la organización de sus actividades, antes estaban (únicamente) enunciadas o esbozadas, pero carecían de previsiones específicas. También es interesante resaltar que una parte del desarrollo reglamentario previo ahora se ha incorporado a la Ley, adquiriendo valor de superior rango.

Con esas motivaciones, es el momento de **examinar por separado** (en paralelo, si se quiere) ambas normas, en especial para comprobar:

- cómo se realiza un encargo investigador por el empresario;
- cómo debe desarrollarse la actividad del detective; y
- cuál es su posterior cometido.

B. L 23/1992 y su desarrollo reglamentario

- 280** El ejercicio de la actividad profesional de los detectives privados ha visto últimamente regulada por la (en su momento) muy controvertida y polémica L 23/1992 de Seguridad Privada, ahora derogada y enviada al purgatorio de la historia del Derecho². El Reglamento de Seguridad Privada, aprobado por el RD 2364/1994, complementó sus previsiones.

PRECISIONES El RD 2364/1994 dejó sin efecto diversas normas reglamentarias, en particular la OM 20-I-1981 del Ministerio del Interior, por la que se regulaba la profesión de detective privado.

- 285** Por descontado, no se trata de una norma de carácter laboral, sino de una Ley **dedicada a la regulación** de derechos del ciudadano y, sobre todo, a delimitar el estatuto jurídico de quienes se dedican a actividades de seguridad privada. Pero, al tiempo, escapaba a sus pretensiones la ordenación detallada de las diferentes actividades profesionales relacionadas por el sector privado de la seguridad, circunstancia que ha mediatizado tanto el marco general en el que se desarrollan dichas actividades; tampoco perseguía la ordenación singular de los cometidos profesionales de los detectives, solamente sujetos a los límites generales previstos en dicha norma, insuficientes –desde cualquier punto de vista–, para una completa ordenación de su actividad, especialmente dado el vuelo (cuantitativo, e incluso cualitativo) que han adquirido estos profesionales a lo largo de los años, cada vez más utilizados en diferentes ámbitos, y con intensidad creciente en lo laboral. Puede decirse que la ordenación de los detectives era, en definitiva, muy parca, sobre todo dado el volumen de actividad que realizaban; la impresión mayoritaria venía siendo la de que la Ley **carecía de la concreción** necesaria a fin de ordenar la actividad, resultando inadecuada para la realidad del siglo XXI³. Ese desfase resulta acrecentado en nuestro caso, pues las premisas de su ordenación normativa estaban pensadas para todo tipo de profesionales, sin especificaciones singulares para los detectives privados.

² Una perspectiva histórica anterior a esa fecha puede verse en DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M.: *Detectives y vigilantes privados en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Col.: Laboral, Valencia, 2013, pp. 18 y ss.

³ Así, por ejemplo, DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M.: *Detectives y vigilantes privados...*, ob. cit., p. 11.

C. L 5/2014 de Seguridad Privada

1. Caracterización inicial	310	300
2. Profesiones de seguridad privada	365	
3. Despachos de detectives	390	

Sin necesidad de entrar en más detalles, de lo expuesto puede concluirse que la regulación de la profesión de detective no tenía un nivel acorde al importante desarrollo adquirido en los últimos años por tales profesionales. Los principios que acogía la L 23/1992 sí pueden considerarse adecuados para la articulación de la profesión, pero en algunos aspectos la norma **carecía de operatividad**: se regulaban cuestiones poco sustanciales y algunos otros problemas ni siquiera eran enunciados.

Por eso era generalizada la idea de que procedía un cambio en el amazón regulador de la actividad y de la propia profesión; tal es la necesidad que ha querido colmar la L 5/2014, que de manera más decidida regula la profesión y, sobre todo, y lo que ahora importa:

- el **encargo investigador**;
- la **encomienda del cliente** que recibe el detective; y
- la **forma técnica** en la que debe realizarse.

Supone, desde este punto de vista, un **avance sustancial**, como se verá seguidamente, al margen de la valoración que haya recibido por parte de los propios afectados y de las empresas especializadas.

PRECISIONES La LSPR reconoce abiertamente esta **insuficiencia** cuando denuncia que precedentemente eran «muy escasas las prevenciones sobre dichas actividades (de detectives privados) y personal no sólo en sede legal, sino también reglamentaria, por lo cual esta ley afronta de manera decidida y completa, en lo que le corresponde, la definición de su contenido, perfiles, limitaciones y características de quienes, convenientemente formados y habilitados, la desarrollan». Como es lógico, esa denuncia sobre lo insuficiente del marco regulador, va acompañada del propósito de ponerle término, por lo que «la regulación de las actividades y el personal de investigación privada pasa a constituir uno de los elementos fundamentales de la nueva ley, abandonando la presencia colateral que tiene en la vigente normativa».

I. Caracterización inicial

La L 5/2014⁴ con entrada en vigor el día 5-6-2014, deroga la L 23/1992, aunque parte de sus ideas base van a tener pervivencia jurídica. **310**

En principio, se trata de una **norma extralaboral**⁵; sin embargo, como sucede muchas veces, de su contenido se extraen ciertas pautas que pueden afectar a las relaciones laborales. Regula la actividad de las empresas de seguridad privada y de los despachos de detectives, así como la actuación del personal de ambos, estableciendo límites y requisitos. Cuando una empresa (o una Administración pública) contrate sus servicios, bien para desarrollar funciones de vigilancia en sus instalaciones, bien para investigar eventuales infracciones cometidas por sus empleados, deberá tener en cuenta las disposiciones de esta Ley, para evitar responsabilidades y verificar la efectividad de los servicios contratados.

⁴ Un análisis del proyecto de ley y las modificaciones que introduce en relación con la norma de 1992, puede verse en el trabajo de PASCUAL MEDRANO, M^a. A.: «Detectives privados y protección de derechos fundamentales: una delicada relación: Examen del Proyecto de Ley de Seguridad Privada (I)», Diario La Ley, núm. 8193, 18 de nov. 2013, versión electrónica: La Ley: 8496/2013

⁵ Desde la perspectiva del reparto constitucional de competencias, la Disposición Final Primera advierte que se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.29.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de seguridad pública.

- 320 Seguridad privada y empleadores** Muy ilustrativa parece la explicitación de los fines que a la seguridad privada le asigna la Ley en supuestos como el del empleador que requiere tal tipo de servicio. Se trata de «la forma en la que los agentes privados contribuyen a la minoración de posibles riesgos asociados a su actividad industrial o mercantil, obtienen **seguridad adicional** más allá de la que provee la seguridad pública o satisfacen sus necesidades de información profesional con la investigación de asuntos de su legítimo interés». Toda una manifestación sobre las bases a partir de las cuales pueden resolverse las dudas interpretativas que surjan o integrarse eventuales lagunas.
- 325** El recurso a servicios de seguridad privada, en sus diversas modalidades, debe articularlo la empresa **respetando unos principios y mandatos**, parte de los cuales ahora interesa recordar, sin perjuicio de su ulterior explicación.
1. **Autoprotección:** El empresario puede realizar funciones de vigilancia o investigar a su personal, bien por sí mismo (persona física, órganos gestores) o bien contratando a empresas de seguridad o detectives (debidamente habilitados), pero tiene prohibido encomendar estas funciones a sus propios empleados.
 2. **Contratación previa:** La prestación del servicio por empresas de seguridad o detectives exige la previa suscripción de un contrato escrito y su comunicación al Ministerio del Interior u órgano autonómico competente.
 3. **Confidencialidad:** Las empresas de seguridad y los despachos de detectives tienen deber de reserva respecto de la información a la que accedan en el desarrollo de sus funciones, salvo si son requeridos por autoridades judiciales o policiales. En todo caso, han de informar a estas últimas si tienen conocimiento de hechos delictivos.
 4. **Colaboración:** Los prestadores de servicios de seguridad privada deberán comunicar a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes, tan pronto como sea posible, cualesquiera circunstancias o informaciones relevantes para la prevención, el mantenimiento o restablecimiento de la seguridad ciudadana, así como todo hecho delictivo del que tuviesen conocimiento en el ejercicio de su actividad o funciones (L 5/2014 art.14.2).
 5. **Respeto a derechos fundamentales:** Ni los vigilantes ni los detectives pueden emplear medidas o medios personales, materiales o técnicos de forma tal que atenten contra el derecho al honor, la intimidad, la propia imagen, el secreto de las comunicaciones o la protección de datos. Sus actuaciones han de ser razonables, necesarias, idóneas y proporcionales.
 6. **No intervención en huelgas y otros conflictos:** Ni vigilantes ni detectives pueden «intervenir ni interferir», mientras estén ejerciendo los servicios y funciones que les son propios, en la celebración de reuniones y manifestaciones, ni en el desarrollo de conflictos políticos o laborales.
 7. **Derechos y datos sensibles:** Vigilantes y detectives tienen prohibido ejercer cualquier clase de control sobre opiniones políticas, sindicales o religiosas, o sobre la expresión de tales opiniones, y tampoco pueden proceder al tratamiento de datos relacionados con la ideología, afiliación sindical, religión o creencias.
- 330** **PRECISIONES** Al hilo de la contratación previa debemos especificar que, cuando **quien contrata es una Administración Pública**, puede establecer condiciones especiales relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del contratista, penalizándolo por su incumplimiento o confiriéndoles el carácter de condición resolutoria del contrato.
- En cuanto al respeto de los derechos fundamentales, la Exposición de Motivos de la L 5/2014 lo expresa claramente: «la defensa de la seguridad y el legítimo derecho a usarla no pueden ser ocasión de agresión o desconocimiento de derechos o invasión de las esferas jurídicas y patrimoniales de otras personas».
- Respecto a la no intervención en huelgas y otros conflictos, no cabe interpretar que la prohibición impida ejercer su derecho de huelga al personal de seguridad, pues semejante límite excede con mucho de lo que podría ordenar esta Ley ordinaria.
- En cambio, sí parece razonable la advertencia del legislador según la cual, cuando el personal de seguridad privada lleve a cabo funciones en una entidad en la que se presten servicios que resulten o se declaren esenciales o en la que el servicio de seguridad se haya impuesto obligatoriamente (por ejemplo, en bancos, cajas de ahorro y demás entidades de crédito), su

ejercicio del derecho de huelga se deberá atener «a lo que respecto de dichas entidades disponga la legislación vigente». Es decir que habrá que estar a la fijación de servicios mínimos, que son los límites admisibles.

Es claro que la norma desea que no interfieran en la participación de terceros en la huelga, aunque sean sujetos de su investigación o se encuentren en el ámbito de su vigilancia. Cuando un vigilante de seguridad observa que se está **destruyendo patrimonio de la empresa** durante el transcurso de la huelga hay que examinar las circunstancias del caso para ver si su actuación incide en el conflicto laboral.

En principio, el detective que venía investigando a un trabajador cuando este decide participar en una huelga, no tendría por qué **interrumpir la vigilancia**, pues con ello no estaría interfiriendo en el desarrollo del conflicto. Ahora bien, cuestión distinta es que el empresario contrate sus servicios para investigar el comportamiento del trabajador durante la huelga, en cuyo caso sí que habría una mayor injerencia en el ejercicio del derecho fundamental que podría entenderse como interferencia.

Transitoriedad normativa (L 5/2014 disp.derog.única.2) La L 5/2014 ha procedido a derogar la precedente L 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, «y cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto» en ella. **340**

Pero junto a esa habitual expulsión de las normas opuestas a la moderna aparece otra previsión más compleja, conforme a la cual el Reglamento de Seguridad Privada, aprobado por el RD 2364/1994 y el resto de la **normativa de desarrollo** de la L 23/1992 y del propio Reglamento «mantendrán su vigencia en lo que no contravenga a esta ley» (L 5/2014 disp.derog.única.2). Se trata de evitar vacíos de regulación en tanto el Gobierno hace uso de la amplísima facultad que la Ley le ha conferido para el desarrollo reglamentario de sus previsiones; siendo razonable la finalidad perseguida y proporcional la medida adoptada, sin embargo conviene extremar las precauciones para evitar que prescripciones de ínfimo rango dejen en papel mojado las innovaciones (vigentes desde el 5-6-2014) asumidas por el legislador (L 5/2014 disp.final cuarta).

Finalidades (LSPr art.4) Solo de forma colateral, interesa destacar algunas previsiones, especialmente en la medida en que son trasladables a las empresas que interesan la colaboración de la seguridad privada. **345**

La contratación de los detectives implica que la empresa está acudiendo a una medida de seguridad privada; en el Estado de Derecho, los **únicos fines** de este tipo de actividad son los contemplados en la LSPr art.4:

- a) Satisfacer las necesidades legítimas de seguridad o de información de los usuarios de seguridad privada, velando por la indemnidad o privacidad de las personas o bienes cuya seguridad o investigación se le encomiende frente a posibles vulneraciones de derechos, amenazas deliberadas y riesgos accidentales o derivados de la naturaleza.
- b) Contribuir a garantizar la seguridad pública, a prevenir infracciones y a aportar información a los procedimientos relacionados con sus actuaciones e investigaciones.
- c) Complementar el monopolio de la seguridad que corresponde al Estado, integrando funcionalmente sus medios y capacidades como un recurso externo de la seguridad pública».

PRECISIONES Puesto que constituye una actuación de seguridad privada la investigación privada en relación a personas, hechos o delitos solo perseguibles a instancia de parte (LSPr art.5.1.h) es claro que **no puede utilizarse válidamente** el recurso a estos profesionales para finalidades diversas de las legalmente fijadas.

Nótese que la seguridad privada (incluyendo, claro, a los detectives) tiene como uno de sus fines la satisfacción de las necesidades *legítimas* de seguridad o información; eso implica que no puede darse cobertura normativa a una indagación que traspase las fronteras de lo lícito.

Exclusividad y exclusión (LSPr art.2 y 7) Por un lado, las empresas y el personal de seguridad privada poseen unos cometidos específicos, que la Ley regula; quien desee desempeñar esos cometidos (por ejemplo, como detective) **ha de cumplir** con las exigencias de todo tipo que contiene el ordenamiento. De ese modo, bien puede hablarse de la exclusividad de las empresas o profesionales para el desempeño de esas tareas de seguridad. Así resulta de la combinación de los conceptos descritos por la LSPr art.2: seguridad privada, empresas o prestadores de servicios de seguridad privada, usuario, etc. **350**