Corina Stefania Stan

DICTAMEN JURÍDICO
SOBRE
LOS LÍMITES DE LA VALIDEZ DE LA PRUEBA
DE DETECTIVES PRIVADOS: derecho a la privacidad y protección de datos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por la Dra. Anna Mañé Garcia

Grado de Derecho



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI
TARRAGONA
2024

ÍNDICE

RESUMEN 3
PALABRAS CLAVE 4
I. INTRODUCCIÓN 5
II. CUESTIONES PLANTEADAS 7
III. NORMATIVA, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA APLICADAS 8
IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS 11
Cuestión 1ª: Identifica la normativa aplicable en relación con la actuación de los detectives privados, haciendo especial hincapié en la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada y en la normativa de protección de datos. 11
Cuestión 2ª: Determina el encaje del resultado de la investigación del detective privado como medio de prueba en la jurisdicción social, así como las implicaciones de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales. 21
Cuestión 3ª. Delimita el alcance jurisprudencial sobre esta materia. 30
Cuestión 4ª. En el caso planteado, ¿cuál consideras que será el Fallo de la Sentencia? 35
V. CONCLUSIONES 37
VI. BIBLIOGRAFÍA 38

RESUMEN

En el presente trabajo analizaremos las cuestiones más controvertidas sobre el oficio de los detectives privados, centrándonos especialmente en aquellos actos lícitos que pueden llevar a cabo, pero sobre todo en los actos ilícitos en los que pueden recaer, su fundamentación jurídica y mención de la normativa más relevante. Todo ello girará en torno a un caso práctico al cual se dará finalmente una respuesta jurídicamente argumentada sobre una posible resolución al conflicto que se nos plantea.

ABSTRACT

In this thesis we will analyze the most controversial issues about the profession of private detectives, focusing especially on those lawful acts that they can carry out, but especially all the illicit acts that they can fall into, their legal basis and the mention of the most basic regulation. All of this will revolve around a practical case to which a legally argued response will finally be given regarding a possible resolution to the conflict that arises.

PALABRAS CLAVE

CE	Constitución Española
CP	Código Penal
ET	Estatuto de los Trabajadores
FD	Fundamento de Derecho
FJ	Fundamento Jurídico
LEC	Ley de Enjuiciamiento Criminal
LOPDGDD	Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LRSP	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LSP	Ley de Seguridad Privada
RGPD	Reglamento general de protección de datos
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
UE	Unión Europea

I. INTRODUCCIÓN

Los detectives privados, también conocidos como investigadores privados o detectives de investigación, son una figura no tan conocida por la sociedad o, al menos, que no se la tiene tanto en consideración. Según Rodríguez González-Moro en *Elemental. Radiografía del detective privado* (2020), «el detective privado es aquella persona física, legalmente habilitada que realiza investigaciones de carácter confidencial por cuenta de terceros legitimados» (p. 127). Estos, por tanto, se encargan de aportar pruebas lícitas (aunque en algunos casos ilícitas) en procesos donde se les ha encargado recopilar cierta información relacionada con el pleito.

En este trabajo abordaremos todo lo relacionado con sus funciones, su regulación, la validez de sus pruebas y su papel dentro de los pleitos, entre otros aspectos, para dar respuesta a las cuatro cuestiones expuestas en el siguiente punto del trabajo. Nos basaremos en la ley, pero sobre todo en la jurisprudencia y en la doctrina que se han venido redactando, todo en relación con un supuesto de hecho previo. Sobre este, iremos relacionando toda la información recopilada para, finalmente, en el último punto del trabajo, dar una posible solución al problema que esté fundamentada en la ley y la jurisprudencia.

A continuación, se expone el supuesto de hecho:

El Sr. CARMELO GARCIA prestaba sus servicios para la empresa LIMPIEZAS S.L. Trabajaba limpiando los cristales de instalaciones deportivas atendidas por dicha empresa, desplazándose con el vehículo de la empresa.

A mediados de febrero de 2023, la empresa decidió someterle a seguimiento por detective privado, pues varios trabajadores de la empresa manifestaron que el Sr. Carmelo acudía ebrio a las distintas instalaciones deportivas. La actuación del detective reveló que durante seis jornadas trabajó y condujo bajo los efectos del alcohol. La observación del detective no tuvo lugar en el domicilio del trabajador ni en otros lugares reservados, sino que la encomienda vino referida al desempeño del trabajo asignado al trabajador fuera del centro de trabajo.

En función de ese informe, la empresa confecciona la carta de despido disciplinario, por "la embriaguez habitual" y" la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo", y "desobediencia" así como "la imprudencia en acto de servicio".

La voluntad del trabajador es interponer una demanda contra el despido, el cual considera nulo por vulneración del derecho fundamental a la intimidad (art. 18 CE). Subsidiariamente, pretende solicitar la calificación de improcedencia del despido.

La empresa, por su parte, se ampara en las facultades empresariales ex. art. 20 E.T. y al derecho a la prueba reconocido en el art. 24 CE.

Por todo ello, el presente trabajo tiene como objetivo dar respuesta al estudio realizado en torno a cuatro cuestiones relevantes. En primer lugar, delimitando la normativa aplicable en la actuación de detectives privados, para posteriormente determinar el encaje del resultado de la investigación de los mismos en el procedimiento judicial laboral. A continuación, se concentra la búsqueda de jurisprudencia sobre esta materia, para terminar aventurando cuál sería el fallo de la sentencia en el caso planteado según la normativa, jurisprudencia y doctrina desarrollada en los apartados anteriores.

II. CUESTIONES PLANTEADAS

A partir del análisis efectuado en la introducción del presente dictamen, se suscitan las siguientes cuestiones jurídicas:

1. Identifica la normativa aplicable en relación con la actuación de los detectives privados, haciendo especial hincapié en la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada y en la normativa de protección de datos.

2. Determina el encaje del resultado de la investigación del detective privado como medio de prueba en la jurisdicción social, así como las implicaciones de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales.

3. Delimita el alcance jurisprudencial sobre esta materia.

4. En el caso planteado, ¿cuál consideras que será el Fallo de la Sentencia?

III. NORMATIVA, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA APLICADAS

Para dar respuesta desde una perspectiva jurídica a las cuestiones planteadas, se ha acudido a las siguiente fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales.

A) NORMATIVA

Normativa comunitaria:

a) 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

Normativa estatal:

b) Constitución española, 1978

c) Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada

d) Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)

e) Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (derogada)

f) 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 (arts. 4.2 e, 18, 20, 21.3, 54 d, 55.4)

g) Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada.

h) Ley 1/1982, de 5 de mayo, sobre el Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen

i) Ley Orgánica del Poder Judicial

j) Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (art. 90, 105.1)

k) Código penal

l) Ley de Enjuiciamiento Civil

m) Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana

B) JURISPRUDENCIA

a) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) núm. 1694/2017, de 29 de mayo 2017.

b) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) núm. 584/2017, de 17 de enero 2018

c) Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 93/1990, de 6 de noviembre 1990.

d) Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 9425/2002, de 25 de marzo 2002.

e) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 3036/2019, de 15 noviembre 2019.

f) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm, 1306/2019, de 23 noviembre 2022.

g) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 3800/2021, de 30 noviembre 2022.

h) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) núm. 278/2021, de 10 mayo 2021.

i) Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 3789/2021, de 13 de octubre 2021.

j) Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 2293/2023, de 25 de mayo 2023.

C) DOCTRINA

a) Eva Garrido Pérez (2019). *La actuación de los detectives privados como instrumento del control empresarial*.

b) Antonio Folgoso Olmo (2020). *Límites de la validez de la prueba de detectives: privacidad y protección de datos*.

c) Mª Josefa Ridaura Martínez (2021). *Los derechos fundamentales como límites en el marco de la investigación privada*.

d) José Antonio Soler Martínez (2021). *Protección constitucional de la intimidad y de los datos de carácter personal frente a las nuevas tecnologías*.

e) Julio E. H. (2015). *Investigación privada: la importancia de la prueba testifical del detective privado*.

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Cuestión 1ª: Identifica la normativa aplicable en relación con la actuación de los detectives privados, haciendo especial hincapié en la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada y en la normativa de protección de datos.

Empezando por la norma de mayor rango normativo, mencionaremos el 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en adelante, RGPD). El derecho de protección de los datos personales es un derecho amparado tanto por la Constitución Española (art. 18.4) como por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 8) y por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 16.1).

El Reglamento es directamente aplicable en España y regula el tratamiento de los datos personales dentro de la UE, incluida la protección de la privacidad la cual los detectives deben respetar. Define como "datos personales" toda información sobre una persona que permita revelar su identidad, directa o indirectamente (nombres, número de identificación, fisionomía, datos económicos, culturales o sociales...; art. 4.1). Este reglamento fue traspuesto a nivel estatal por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El RGPD afirma que pese a deber proteger los datos personales de los ciudadanos de la Unión Europea, esta protección no puede ser absoluta, sino que tal derecho fundamental deberá tratarse con arreglo al principio de proporcionalidad, ponderándolo junto con otros derechos que entren en juego. Desde la perspectiva del caso que se nos plantea, es relevante este apunte puesto que no confiere un favoritismo en la protección de los derechos del investigado que pueda interferir con el ejercicio del detective privado. En cualquier caso, el artículo 6 contiene los requisitos para que el tratamiento de datos sea lícito, de los cuales deberá cumplirse al menos uno de los seis que menciona: que el interesado dé su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales, que el tratamiento sea necesario para ejecutar un contrato donde el investigado es parte; que sea necesario para cumplir una obligación legal, proteger intereses vitales, cumplir una obligación de carácter o interés públicos o para satisfacer intereses legítimos del solicitante de los datos, siempre con respeto a los derechos y libertades del investigado.

Es posible y muy probable que dichas investigaciones colisionen con derechos fundamentales de los trabajadores afectados, pero no en todas las situaciones prevalecerán estos sobre las pruebas que el detective aporta y no por ello significará que estos se vean vulnerados. Principalmente se podrán ver afectados el derecho al honor, a la privacidad, a la propia imagen y a la protección de datos (art. 18 CE).

Antonio Folgoso Olmo, en *Límites de la validez de la prueba de detectives: privacidad y protección de datos* (p. 257), se refiere al derecho de la protección de datos como "derecho laboral inespecífico". Está comprendido en el art. 18.4 CE, pero se considera derivado y perteneciente al ámbito de la intimidad (art. 18.1 CE). Con el derecho a la intimidad[1]. El derecho a la protección de datos es una extensión de este, dado que no puede ser completamente autónomo por la estrecha relación que guardan. El RGPD pretende obtener un mayor control sobre los datos personales que se intercambian en el día a día. Por ello, cuando los detectives privados hayan recopilado la información que se les solicitó, la persona investigada tiene una serie de poderes jurídicos c[2]: el derecho de información (saber cuáles son estos datos y a qué se destinarán, quién ha tenido o tendrá acceso a ellos, etc.; art. 13 y ss.), derecho de rectificación (si los datos son erróneos), derecho de supresión, derecho de oposición...

Por la creciente presencia que fueron tomando las nuevas tecnologías, el constituyente decidió incluir el apartado 4 del artículo 18 CE como otro derecho o libertad fundamental para brindar una mayor protección a los ciudadanos ante los riesgos informáticos que podrían afectar los derechos de las personas. Esto fue debido a que las garantías que brindaban el derecho al honor y a la intimidad no cubrían satisfactoriamente la protección de la vida privada en cuanto a vulneraciones informáticas[3]. La STC 292/2000, de 30 de noviembre detalla, a pesar de la conexión que guardan estos dos derechos, las diferencias en su finalidad, porque el derecho a la protección de datos va más allá del de la intimidad. Esto se debe a que el primero no se limita a proteger datos personales del individuo, sino que sus garantías se extienden a cualquier dato en relación con esta que pueda ser revelado indeseadamente al público, *sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales* (FJ 6).

---

[1] JOSÉ ANTONIO SOLER MARTÍNEZ (2021) *Protección constitucional de la intimidad y de los datos de carácter personal frente a las nuevas tecnologías*, ANUARIO DE DERECHO CANÓNICO 11 [Julio 2022], 93-126, ISSN: 2254-5093, p. 102.

[2] STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 6 (ECLI:ES:TC:2000:292).

[3] STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ4 (ECLI:ES:TC:2000:292).

La anterior mencionada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales regula el tratamiento de los datos personales en el ámbito digital por parte de los detectives privados y derechos de los interesados que estos deben respetar. Adapta el 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. Con anterioridad a su entrada en vigor, la ley reguladora en este ámbito era la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (importante para casos anteriores a su derogación por el principio de irretroactividad, ya que la norma aplicable será la ley derogada).

Esta LO 3/2018 obliga a los detectives a respetar varios principios a la hora de recabar información personal de los investigados, como el deber de exactitud de los datos, es decir, que haya licitud y transparencia en su obtención y al compartirlos con el interesado; así como el deber de confidencialidad respecto de estos mismos con terceros ajenos al caso. Los artículos 89 y 90 obligan al empresario a informar a sus trabajadores de la instalación de medios de videovigilancia o grabación de sonidos en el lugar de trabajo y si hay sistemas de geolocalización cuando ejerzan sus funciones. Cuestión distinta es cuando esta vigilancia se lleva a cabo por un detective privado, fuera del centro de trabajo (como es nuestro caso) y sin previa comunicación al trabajador, porque la ley no regula esta situación. Por consiguiente, en el curso del contrato entre el empresario y el detective se produce un intercambio de información sobre el trabajador del cual este no es consciente (una primera cesión de datos del empresario al detective para posibilitar la identificación del trabajador y una segunda cesión cuando los datos ya han sido recabados y se ceden al empresario). A pesar de que es posible todo este proceso al amparo del poder de control empresarial del art. 20.3 ET, la LO 3/2018 obliga a revelar este contenido al trabajador en el plazo máximo de un mes (art. 14.3).

En este sentido, la STEDH de fecha 5 de septiembre de 2017 (Barbulescu II), se pronuncia, con un amplio análisis, sobre cómo se deben valorar las medidas disciplinarias adoptadas por la empresa. En concreto el magistrado Paulo Pinto de Albuquerque formula en su voto particular que el control empresarial no puede ser absoluto, discrecional y arbitrario, sino que debe existir una justificación suficiente del empresario (sin que sea suficiente la mera protección de la productividad) y que al trabajador se le haya informado anticipadamente de las medidas de supervisión que se puedan adoptar contra él. El

Tribunal presta especial cautela a estas garantías para proteger el área privada de la vida del asalariado en defensa del artículo 8 de la Carta Europea de Derechos Humanos (CEDH)[4], ampliando el concepto de "vida privada" para englobar no solo las actividades que se desempeñan en el domicilio del empleado, sino también aquellas actividades sociales o laborales que contribuyen al desarrollo de la vida social de este. Dado que en el trabajo las personas crean relaciones o vínculos con otras, el Tribunal considera que esta esfera también encuentra amparo en este artículo 8 CEDH, porque una interpretación restrictiva donde se limita la vida privada únicamente al círculo interno de la persona limitaría su noción e impediría que el individuo se comporte como realmente desee frente a otros (§ 70 y 71 de la sentencia).

El Test Barbulescu de Garantía de la Privacidad (TBGP), como ha sido bautizado, se ha convertido en un paso obligatorio para los tribunales en los casos de vigilancia de los trabajadores para valorar, caso por caso, si dicha vigilancia respeta o no los derechos a la vida privada de estos. Tal como afirma la sentencia, las *autoridades nacionales deben velar por que la introducción por un empresario de medidas para supervisar la correspondencia y otras comunicaciones, independientemente del alcance y la duración de esas medidas, vaya acompañada de garantías adecuadas y suficientes contra los abusos* (§ 120). Los órganos jurisdiccionales deberán examinar dos puntos clave: verificar si la vigilancia se ha hecho con conocimiento del trabajador y someter esta medida a un control de proporcionalidad.

En cuanto al conocimiento del trabajador, implica que este debió ser informado con anterioridad al inicio de la vigilancia de las medidas y el momento de su puesta en práctica. No es suficiente que el convenio regulador de la relación laboral prevea protocolos de vigilancia, sino que, para ser compatible con el art. 8 CEDH, es obligatorio que el empresario avise con antelación sobre los controles que se puedan llevar a cabo. Si esto se cumpliera, el tribunal debe entrar a valorar el grado de intromisión que tuviera con la vida privada del trabajador, si el empresario ha proporcionado razones legítimas para justificar esta intromisión y ahí aplicar el segundo requisito: el control de proporcionalidad.

La medida adoptada por el empleador será proporcional si este aporta, previamente al inicio de la vigilancia, un motivo justificativo suficiente y legítimo,

[4] Art. 8.1 CEDH: Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

valorando si existió o no un método alternativo y menos lesivo para los derechos del trabajador. También se valorará si el método empleado sirvió para el fin propuesto y si el trabajador dispuso de las debidas garantías (especialmente importante cuando la vigilancia es intrusiva, debiendo impedir al empresario acceder a las comunicaciones del trabajador si no se le ha notificado antes).

A modo de ejemplo, cabe mencionar la STS 3789/2021, de fecha 13-10-2021, la cual considera que la prueba de videovigilancia empleada en el caso de despido que sustanciaba era justificada e idónea y, por ende, el despido era procedente. A tal conclusión se llega principalmente porque el trabajador era conocedor de la instalación del sistema de control por vigilancia empleado mediante el distintivo informativo y la medida era proporcionada al fin perseguido, pues la instalación de las cámaras respondía a una medida justificada por razones de seguridad (se trataba de un autobús), que incluía el control de actividad laboral.

Retomando el tema que nos ocupa, la prueba de detectives privados, a nivel estatal la principal norma que regula la actuación de los detectives privados es la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. Regula, entre otros aspectos, la prestación de servicios de investigación por parte de despachos de detectives y detectives privados para la averiguación de información relacionada con personas y/o bienes a solicitud de usuarios habilitados para tal requerimiento (artículos 1 y 2 de la Ley).

Los principios rectores del artículo 8 también son la base del Código Deontológico de los Detectives Privados, que es el documento que rige en la APDPE (Asociación Profesional de Detectives Privados en España); establecen principios éticos y normas de conducta que los detectives privados deben seguir en el ejercicio de su profesión y que deberán respetar obligatoriamente tanto si forman parte de dicha asociación como si simplemente ejercen la profesión. Algunos de ellos son el respeto a la Constitución y a las leyes, la obligación de colaborar en todo momento y lugar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad cuando se les requiera, no participar en manifestaciones, reuniones, conflictos políticos o laborales durante el ejercicio de sus funciones; tampoco expresar opinión pública sobre temas políticos, sindicales o religiosas ni comunicar a terceros indebidos cualquier clase de información que recopile durante su servicio, entre otros.

La obligación de colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad viene regulada específicamente en la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la

Seguridad Ciudadana. Los detectives deberán cumplir especialmente con los artículos 36, 37 y 38 de Esta ley. No regula directamente la profesión de los detectives privados, pero estos artículos comprenden la identificación de los detectives frente a las FCS, el uso de medios de captación de imágenes y sonidos y las disposiciones sobre seguridad privada respectivamente, que les será de aplicación en las situaciones correspondientes.

Volviendo a la LSP, el artículo 24.1, en relación con el art. 5.1.h, limita la actividad de los detectives habilitados únicamente a la *investigación privada en relación a personas, hechos o delitos sólo perseguibles a instancia de parte*. Por tanto, los detectives tienen la obligación de derivar a las autoridades competentes cualquier investigación que constituya delito perseguible de oficio (artículos 10.2 y 37.4). Aun así, antes de ejercer, los detectives deben en todo caso prestar una declaración responsable conforme están capacitados para la investigación y cumplen con las prohibiciones legales; de lo contrario, incurrirán en una infracción muy grave del artículo 57.1.a de la Ley.

El artículo 48 está dedicado concretamente a los servicios de investigación privada a cargo de detectives privados. Se les podrá contratar para la investigación de hechos relativos al *ámbito económico, laboral, mercantil, financiero y, en general, a la vida personal, familiar o social* de un individuo, pero sin profanar nunca los domicilios o lugares reservados a la privacidad de los investigados (el domicilio o lugar de residencia, el jardín de los mismos si hay, lo que se pueda ver dentro del hogar a través de las ventanas, etc.). También podrán obtener la información necesaria a fin de *garantizar el normal desarrollo de las actividades que tengan lugar en ferias, hoteles, exposiciones, espectáculos, certámenes, convenciones, grandes superficies comerciales, locales públicos de gran concurrencia o ámbitos análogos*.

Los tres requisitos fundamentales para que el detective privado pueda actuar dentro de la legalidad son el encargo previo, la legitimación del interesado y la acreditación de todo lo anterior[5]. Es relevante saber que únicamente se les habilita para obtener información y pruebas relativas a delitos solamente perseguibles a instancia de parte, siempre que esta parte esté legitimada, haya instado sus servicios previamente al

[5] Del mismo modo los explica Antonio Folgoso Olmo en Límites de la validez de la prueba de detectives: privacidad y protección de datos. *Anuario de la Facultad de Derecho Universidad de Extremadura*, *36*, 249-274. h.

inicio de la investigación y se haya dejado constancia tanto del encargo como del interés legítimo. La información que no se obtenga conforme a ley y suponga la violación de derechos fundamentales, tales como el honor, la intimidad personal o familiar, la propia imagen, el secreto de las comunicaciones o la protección de datos, no será válida.

Para cumplir el primer requisito (art. 9 LSP), el encargo deberá plasmarse en un contrato por escrito y comunicarse su celebración al Ministerio de Interior u órgano autonómico competente. En el contrato deberán incluirse *los datos necesarios para identificar a las partes contratantes*. Queda prohibido, por tanto, que el detective actúe con independencia y recopile información de terceros sin fin lícito alguno, sea para guardárselos o sea para ofrecerlos posteriormente a otros.

Sobre el segundo requisito, la persona que realiza el encargo deberá justificar ante el detective el interés legítimo en el que basa su petición (art. 48.2 LSP). Se trata de un concepto jurídico indeterminado[6], pero en el ámbito laboral, el contrato de trabajo puede ser motivo justificativo de la apertura de una investigación privada por la potestad de dirección y control del empresario sobre sus trabajadores. Sin embargo, debe haber un fondo coherente, falto de arbitrariedad y fundamentado en hechos congruentes que deberá ser valorado por el detective antes de aceptar el encargo[7], ya que este no se encuentra obligado a aceptar cualesquiera investigaciones que se le propongan, sino que deberá hacer una valoración juiciosa sobre las pruebas que el cliente mismo le facilite para respaldar su petición. El empresario puede ampararse fácilmente en el artículo 4.a de la LSP para satisfacer las necesidades legítimas de seguridad o de información por su interés económico contractual (para comprobar que el trabajador está desempeñando su labor, obedeciendo el principio de buena fe contractual y sin realizar actividades que puedan perjudicar el funcionamiento o intereses de la empresa). Eso no amparará, de todos modos, las faltas en las que pueda incurrir el detective para acometer su objetivo. Si los derechos fundamentales del trabajador resultan lesionados en el proceso, no será el empresario quien tenga la responsabilidad por haber hecho el encargo, sino el propio detective por traspasar los límites de la legalidad. Por eso mismo, la ley establece ciertas

[6] El Tribunal de Justicia de la Unión Europea aborda el concepto de "interés legítimo" en relación con el derecho de protección de datos diciendo que estos intereses no pueden sobreponerse sobre los derechos fundamentales y libertades del sujeto investigado (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito - ASNEF y FECEMD vs. Administración del Estado español, Joined Cases C-468/10 and C-469/10, ECLI:EU:C:2011:777).

[7] La sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril (ECLI: ES:TC:2000:98), reiterando lo dicho en sentencias previas, señala que los derechos fundamentales de los trabajadores son un límite a los poderes empresariales, debiendo acreditar ese interés legítimo para someterlos a una vigilancia *sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador* (FJ 7).

barreras a fin de evitar (o menguar) estas vulneraciones. Además de no poderse extralimitar de las peticiones del cliente, queda prohibida la vigilancia de *la vida íntima del investigado que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados*[8] (arts. 48.1.a y 48.3 LSP).

En este sentido cabe mencionar la STS 2293/2023, de 25 de mayo de 2023. La cuestión a resolver consistía en si las fotografías incluidas en el informe del detective privado, en las que el trabajador aparecía en el jardín de su domicilio privado realizando labores de esfuerzo, constituyen una prueba que pudiera sustentar el despido del trabajador por transgresión de la buena fe contractual y abuso de la confianza, dado que el mismo se encontraba en situación de incapacidad temporal por cervicalgia. La sentencia concluye que el jardín se incluye en el concepto de "domicilio" o lugar reservado a que se refiere el art. 48 de la Ley 5/2014, ya que no es un espacio público, sino que se necesita consentimiento del titular del domicilio para entrar en él. Aunque no se considerase parte del "domicilio", sí encuentra cabida en el concepto de "lugar reservado", puesto que las personas tenemos una expectativa legítima de privacidad cuando llevamos a cabo alguna actividad en nuestro jardín aún y cuando no esté rodeado de muros, setos o vallas que dificulten la visibilidad desde el exterior.

También hay un límite en cuanto a los medios empleados para realizar la vigilancia, y es que no podrán utilizarse medios personales, materiales ni técnicos que puedan atentar *contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones o a la protección de datos de la persona investigada* (art. 48.3 LSP *in fine*) o *que puedan confundirse con los de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad* (art. 48.4 LSP).

Cabe resaltar que el régimen sancionador y las medidas provisionales que esta Ley prevé serán igualmente aplicables pese a que el detective o el despacho de detectives no estén habilitados o acreditados para el ejercicio legal del oficio (artículo 3.3).

En cuanto al último requisito, la acreditación del interés legítimo se hará a través de las pruebas que el cliente aporte al detective, y el encargo de este se plasmará en un contrato, como bien se ha dicho, para dejar constancia de él previamente a empezar la investigación.

[8] Los conceptos de "vida íntima" y "lugares reservados" se explicarán más en detalle en la Cuestión 2ª.

El artículo 49 de la misma Ley obliga a los detectives que en cada servicio estos redacten un único informe donde se recojan los datos de la encomienda (datos del solicitante, el objeto de la contratación, los medios, los resultados obtenidos, los detectives que intervengan en la labor y los actos que estos realicen, junto con las condiciones y plazos pactados con el cliente). Si el detective recaba más información de la solicitada sobre el investigado, y que no se encuadra en el objeto del contrato ni sirve para su fin ni guarda relación con el interés legítimo del cliente, el detective tiene prohibida su difusión, máxime aquellos datos de carácter personal especialmente protegidos[9]. Este informe será posteriormente entregado al cliente y deberá conservarse por un período de tres años, al cabo del cual se destruirán todas las pruebas en formato de imagen o sonido, salvo las que estén relacionadas con un procedimiento judicial en curso, un procedimiento sancionador o una investigación policial. La información no podrá ser revelada a ningún tercero sin un interés legítimo previamente acreditado, exceptuando los órganos judiciales o policiales y en caso de estos últimos únicamente si se destinan a colaborar en una investigación policial o procedimiento sancionador (arts. 49.5 y 50 LSP). El no cumplimiento tanto de lo dispuesto en este artículo como del art. 48 está clasificado como infracción muy grave en el artículo 57.1 (letras a, b, e, o, p, ...) y motivará la imposición de una multa, la extinción de su autorización junto con la prohibición de volver a obtenerla por tiempo de un año y también la cancelación de la inscripción en el registro en el que venía inscrito, y la prohibición de ocupar cargos de representación legal en empresas de seguridad entre uno y dos años (art. 61.1 LSP).

Sigue vigente en lo que no contravenga la anterior ley el Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada.

El 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 reconoce en el art. 4.2.e) el respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores. En relación con los arts. 18 y 20, se entiende que las intromisiones a efectos privados de los trabajadores únicamente son

[9] Son "datos personales especialmente protegidos" aquellos que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la afiliación sindical, la orientación sexual, el estado de salud y los datos genéricos y biomédicos (art. 9.1 Reglamento UE 679/2016) y también los relativos a condenas e infracciones penales (art. 10 Reglamento UE 679/2016).

legítimas bajo justa causa y respetando la privacidad de los trabajadores incluyendo el ámbito digital.

Cuestión 2ª: Determina el encaje del resultado de la investigación del detective privado como medio de prueba en la jurisdicción social, así como las implicaciones de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales.

Centrándonos especialmente en el artículo 90 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las partes en un juicio están habilitadas para presentar cuantas pruebas crean pertinentes para sostener su petición previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas (inciso 1º del artículo). Esto será por cuantos medios de prueba se permita mediante la ley: prueba documental, electrónica, testifical, etc[10]. La prueba aportada por detective privado no está explícitamente regulada como medio de prueba autónomo, pero al poderse aportar en las distintas variantes que prevé la ley (fotografías, vídeos, grabaciones de sonido, testimonios…) queda indirectamente incluida. En base a esto, podemos decir que el informe redactado por el detective privado sobre el resultado de seguimiento del señor Carmelo García (Sr. Carmelo en adelante) será admitido como medio de prueba ante los tribunales. Sin embargo, la jurisprudencia ha venido calificando estos informes no como prueba documental, sino como "testifical documentada" o "testifical impropia".

Remontándonos a la STS 93/1990, de 6 de noviembre, encontramos que es jurisprudencia consolidada esta calificación, cuando el tribunal argumenta que no se puede considerar prueba documental por carecer de virtualidad revisoria y garantía pública (FD 1). En la misma línea, la STS 9425/2002, de 25 de marzo, niega el carácter documental de la prueba de los detectives (FJ 1). Dicho informe consiste, por tanto, en un testimonio emitido por el detective que, junto con una serie de sustentos audiovisuales en la mayoría de los casos, el actor aporta como medio de prueba. En un tribunal, las palabras, imágenes y sonidos captados a través de instrumentos de filmación, grabación y semejantes se valorarán atendiendo a las reglas de la sana crítica cuando se aporten como medio de prueba (art. 382 LEC), así como el testimonio individual del detective (art. 376 LEC). El carácter de prueba testifical se adquiere cuando, en el juicio, los firmantes ratifican ante el tribunal el contenido del informe[11]. Sin embargo, por la falta

[10] Artículo 94.2 LRJS. Prueba documental: Los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez o tribunal o cuando éste haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.
[11] STS 1469/1992, de 24 de febrero, FJ 3 (ECLI:ES:TS:1992:1469).

de consideración como documento, la ley no permite la revisión de los informes por vía del recurso: el recurso de suplicación (art. 193 LRJS) está previsto, entre otros motivos, para que el Tribunal Superior de Justicia correspondiente revise *los hechos declarados probados, a la vista de pruebas documentales y periciales practicadas*; mientras que el recurso de casación (art. 207 LRJS) se podría interponer si se fundamentara en un *error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador*. Así lo afirman varias sentencias, entre ellas la STS 161/2013, de 25 de marzo; STS 242/2013, de 29 de abril; STS 101/2013, de 1 de julio, STS de 15 octubre 2014, etc. Por tanto, el informe del detective no puede tener la consideración de un documento por incluir una valoración testimonial formulada por escrito. Esto no significa, pero, que la prueba testifical del detective no pueda ayudar a la interpretación de los documentos aportados cuando una de las partes mande revisar alguna de las pruebas. En este sentido, la STS 1654/2013, de 15 de octubre de 2014, argumenta que *la prueba testifical en algunos supuestos* puede *ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas* (FD 4)[12].

Por el mismo motivo tampoco puede mandarse a revisar una sentencia firme alegando que el informe del detective es falso ni se suspenderá el pleito por interponer una querella exponiendo la falsedad de este (arts. 510 LEC y 86.2 LRJS, en relación con el art. 236.1 LRJS). Sin embargo, la jurisprudencia otorga a los testimonios de los detectives una credibilidad cualificada en un principio, ya que se trata de profesionales autorizados para llevar a cabo investigaciones de acuerdo al marco jurídico actual, especialmente atendiendo a las disposiciones de la Ley de Seguridad Privada. Por ello, tienen una veracidad preferente frente a otras pruebas aportadas, sin implicar esto que no puedan ser desestimadas por otras evidencias de mayor o idéntico valor justificativo[13]. El mismo artículo 265.1.5º de la LEC da a entender esta cualidad cualificada de los informes al decir que toda demanda o contestación deberá acompañarse de los *informes, elaborados por profesionales de la investigación privada legalmente habilitados, sobre hechos relevantes en que aquéllas apoyen sus pretensiones*. La cualificación viene

[12] Otras sentencias que también sostienen el no encaje como documento de la prueba del detective y, por tanto, su inadmisión a efectos de revisión son las SSTS/IV 25-marzo-2014 (rco. 161/2013), 29-abril-2014 (rco. 242/2013), 21-mayo-2014 (rco. 182/2013) y 1-julio-2014 (rco. 101/2013)...
Y sobre la posibilidad de ayudar a la interpretación de otros documentos las SSTS 09/07/12 (rco. 162/11) y 18/06/13 (rco. 108/12), entre otras.

[13] STS de 6 de noviembre de 1990 (FJ 2 y 3, ECLI:ES:TS:1990:17467)

marcada por lo que sigue a continuación en el artículo: la exigencia de practicar prueba testifical si los hechos no fueran reconocidos como ciertos en el proceso. Es decir, el detective deberá dar credibilidad del contenido del informe ante el juez, que lo valorará atendiendo a las reglas de la sana crítica, como ya hemos mencionado. Ejemplificando con el caso presente, para el juez no tendrá la misma eficacia probatoria el testimonio de los compañeros del Sr. Carmelo, que lo vieron afectado por los efectos del alcohol durante la jornada laboral, que el testimonio del detective privado, que viene acompañado de las fotografías o vídeos pertinentes que corroboran la declaración de este. Por eso el testimonio del detective no admite, a diferencia del resto de declaraciones, tacha ni impugnación del contrario[14].

Otro punto distinto es si la información recabada fue o no obtenida lícitamente, ya que el hecho de admitirse el informe como medio de prueba no conlleva que su contenido haya sido obtenido conforme derecho en todos los casos. De recaudar el detective las pruebas contra el trabajador conforme la ley, el despido disciplinario al cual podrá recurrir el empleador viene regulado en el artículo 54; de no adecuarse a esta, el despido improcedente viene regulado en el artículo 56. Ambos se deben interpretar en relación con el art. 55 apartados 1 y 4 que recogen los requisitos para la procedencia del despido y los cuales abordaremos más adelante. El art. 35 CE menciona el ámbito laboral, resaltando que los españoles tienen el deber de trabajar (por lo que una cesación injusta, injustificada o fraudulenta de este sería válidamente punible si hay pruebas que demuestren debidamente la ilegitimidad del acto) y deriva el resto de la regulación a la ley específica del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la jornada laboral, el empleador está capacitado para adoptar las medidas que estime más oportunas para controlar y verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales por parte de los trabajadores (art. 20.3 ET). Es frecuente que, en situaciones donde la observancia del propio empleador sobre sus empleados no sea suficiente para acreditar la existencia de infracciones laborales, se acuda a la investigación por detectives privados. El anterior artículo 20 ET resalta que en todo caso esta vigilancia deberá tener la consideración adecuada para con la dignidad de la persona supervisada, ya que la labor de los detectives privados podrá colisionar con los derechos de los trabajadores de no llevarse a cabo conforme los requisitos impuestos por ley. Los

[14] Julio, E. H. (2015). Investigación privada: la importancia de la prueba testifical del detective privado. *Seguritecnia*, *418*, 72-73. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5048360

derechos fundamentales están defendidos constitucionalmente y el propio art. 90.2 LRJS veta la obtención de pruebas mediante la vulneración de estos, sea directa o indirectamente. El art. 10.1 de la Constitución Española de 1978 menciona la dignidad de la persona que, junto los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social. Guarda conexión directa con el art. 18.1, que garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y el 18.4, que manda limitar por ley el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos. Este inciso es el mencionado también en el artículo 1 de la Ley 3/2018 de Protección de Datos y son los derechos que se ven afectados en la mayor parte de las situaciones, aunque no los únicos (también pueden entrar en juego otros como la libertad sindical, religiosa, ideológica...).

Todo ello conlleva a que el respeto por estos derechos inherentes a la persona sea una condición fundamental para la legitimidad de la prueba obtenida. Por estas razones, la legislación vigente arbitra una serie de procedimientos que deberán seguirse a fin de garantizar que tales derechos sean respetados. *Estos requisitos no deben interpretarse como meros mecanismos formales, sino que, por su conexión última con los derechos fundamentales del afectado, habrán de ser analizados de manera exhaustiva y realizando una cuidadosa ponderación de los valores en juego*[15]. Esto viene a significar que los derechos fundamentales no se sitúan en una posición preferente e intocable, sino que deberán ponderarse distintos factores cuando haya una confrontación entre estos y las pruebas de los detectives. La afectación de un derecho fundamental no implica una protección absoluta y preferente en todos los casos; hay tres juicios que el juez pertinente habrá de aplicar para tomar su decisión: el juicio de idoneidad, el juicio de necesidad y el juicio de proporcionalidad. Es decir, la medida por la que se ha decantado el empleador debe poder facilitar o tienda a la consecución del fin propuesto (idoneidad o adecuación); en esta valoración se debe demostrar que la medida es útil para conseguir el objetivo y no se han lesionado derechos en vano. Pero solamente con esto no es suficiente para justificar la vulneración de los derechos del afectado: también debe ser una medida necesaria, en el sentido de no haber otra alternativa más leve o menos restrictiva para la esfera jurídica de este que podría satisfacer igualmente el objetivo. Y finalmente, debe haber un

[15] Olmo, A. F. (2020). Límites de la validez de la prueba de detectives: privacidad y protección de datos. *Anuario de la Facultad de Derecho Universidad de Extremadura*, *36*, 249-274. h.

equilibrio o proporcionalidad en su aplicación, debiendo derivar de la investigación más beneficios o ventajas que perjuicios ocasionados a la persona investigada.

Siempre y cuando se cumplan las previsiones legales y los requisitos formales de las investigaciones, la colisión entre el trabajo del detective privado y el trabajador vulnerado se resolverá a favor del primero. Los mismos artículos 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial[16] y 90.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social[17] descartan, una vez más, la obtención ilegítima de pruebas con vulneración de derechos fundamentales. No obstante, si hay mera colisión entre los derechos fundamentales del trabajador y las pruebas aportadas, y dichas pruebas fueran necesarias a los fines del proceso, el art. 90.4 LRJS manda ponderar los intereses afectados a través del anterior juicio de proporcionalidad si no hubiera pruebas alternativas que sirvieran para el asunto. Aplicándolo al caso, podemos considerar que la intervención del detective fue idónea y necesaria para el empleador, dado que el Sr. Carmelo no trabajaba dentro de las instalaciones de la empresa, sino que se le destinaba a trabajar fuera de esta (pues su oficio es la limpieza de cristales) y ello dificultaba, por no decir que impedía, una vigilancia directa del empresario al trabajador. Tampoco podría haber depositado su confianza en que otros trabajadores llevasen la vigilancia del Sr. Carmelo (el empleador puede desconocer, y seguramente desconoce, las relaciones personales entre los trabajadores y, por tanto, la certeza de sus declaraciones -sobre si estas han sido hechas con buena o mala fe-). El informe de un profesional acreditado e imparcial está recubierto de una mayor credibilidad en comparación con el testimonio de los compañeros de trabajo. Por esta parte, podemos confirmar que la decisión de contratar un detective privado sí fue necesaria para que el empresario pudiera garantizar la seguridad de su empresa y de sus trabajadores. Un accidente laboral por negligencia del Sr. Carmelo podría haber repercutido no solamente a su superior, sino también a los compañeros de trabajo, sea causándoles cualquier lesión por no ejercer su labor en las condiciones adecuadas, sea por hacerlos cómplices de su negligencia. Ya que, recordemos, el señor Carmelo hacía uso del vehículo bajo los efectos del alcohol.

También cabe destacar que la observación del detective no tuvo lugar en el domicilio del trabajador ni en otros lugares reservados, sino que la vigilancia se centró en

[16] Art. 11.1 LOPJ: En todo tipo de procedimiento se respetarán las reglas de la buena fe. No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales.
[17] Art. 90.2 LRJS: No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. (...)

los momentos en que Sr. Carmelo desempeñaba su trabajo fuera de la empresa. Habiendo esto en cuenta, no se vulneran ninguno de los artículos constitucionales que reúnen el derecho fundamental de la intimidad (18.1 CE) y la dignidad de la persona (10.1 CE) anteriormente mencionados. Todo ello sin olvidar la interpretación del TEDH del contenido del art. 8 CEDH relativo al desarrollo de la vida privada del trabajador, que extendió este concepto también al ámbito laboral. Sí es cierto que un individuo puede explayar su personalidad y sus relaciones con otros a través del lugar de trabajo, y la vigilancia por un tercero sin el conocimiento del trabajador podría limitar esta posibilidad y vulnerar su derecho a la vida privada, pero en el caso que nos ocupa no nos es de aplicación. El Sr. Carmelo fue sometido a vigilancia privada por el comportamiento alarmante que sus compañeros de trabajo alegaban que tenía durante la jornada laboral. Acudir en estado de embriaguez vulnera el principio de buena fe entre el empresario y el trabajador de los arts. 5.a y 20.2 *in fine* ET. Al amparo del art. 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL en adelante), el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y, para ello, podrá y deberá adoptar cuantas medidas considere necesarias a fin de que dicha protección y prevención de riesgos laborales sean fructuosas. Durante la jornada laboral, el Sr. Carmelo tuvo acceso y utilizó vehículos de la empresa bajo la influencia del alcohol. Es obligación del propio trabajador hacer un uso adecuado de las máquinas, aparatos, equipos de trasporte... facilitados por la empresa para desarrollar satisfactoriamente su actividad. Además, aquellos que trabajen en grupo también son responsables de no causar daños o poner en riesgo a sus compañeros por actos de negligencia propios al no cumplir con la normativa específicamente establecida para evitar estas potenciales situaciones. Vulnerar estos principios tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (art. 29 LPRL), que consecuentemente puede acarrear las sanciones equivalentes de acuerdo con la graduación de la falta, como bien puede ser un despido disciplinario. Por tanto, haciendo un juicio de proporcionalidad en sentido estricto, la medida de vigilancia aportó más beneficios al conjunto de personas que se ven involucradas, que no perjuicios al trabajador. Podemos considerarla adecuada para la consecución del objetivo del empresario, que no solamente es la productividad de la empresa, sino también la protección de los trabajadores que están bajo su responsabilidad inmediata. Haciendo un balance entre los derechos fundamentales del Sr. Carmelo y los otros elementos del juego (posibilidad de ocasionar un accidente, falta de buena fe, incumplimiento reiterado de sus

obligaciones...), pesa más la protección de estos últimos por afectar a un mayor número de personas.

Más relacionado con los derechos del trabajador, la Ley 1/1982, de 5 de mayo, sobre el Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen comprende el marco legal para la protección de estos derechos ante intromisiones ilegítimas (en las que pueden llegar a incurrir los detectives). Además, contempla el derecho del afectado/s a ser indemnizado/s por los daños y perjuicios sufridos.

Remitiendo al artículo séptimo de esta ley, la investigación del detective se catalogaría como intromisión ilegítima de haberse empleado medios de escucha, dispositivos ópticos, aparatos de filmación… para obtener información dentro de lo que se considera la esfera personal y familiar de Sr. Carmelo. Esto sería, por ejemplo, de haber empleado cámaras o micrófonos para comprobar si su estado de embriaguez es o no cierto dentro de la morada del trabajador o sus extensiones (como bien podría ser el jardín, que también es parte del área privada de la persona, como ya se ha dicho a raíz de la STS 2293/2023, de 25 de mayo de 2023). En cambio, en el presente caso nos encontramos con que el detective reunió dicha información siguiendo al Sr. Carmelo dentro de su horario laboral y en las destinaciones que se le habían encomendado desde la empresa para realizar su trabajo. El estado de sobriedad resulta irrelevante para el empresario fuera del lugar de trabajo, pero durante las horas en las que el trabajador está bajo la responsabilidad de la empresa resulta comprensible la inquietud que genera la sospecha infundada por el resto de sus compañeros.

Un ejemplo de intromisión ilegítima lo encontramos en la STC 25/2019, de 25 de febrero, en relación con la previa STS 4093/2017, de 23 de noviembre, sobre el conflicto que se generó entre Antena 3 y el Sr. Hertlein en diciembre de 2010. Tanto el TS como el TC han dictado y ratificado, respectivamente, que el empleo de cámaras ocultas vulnera los derechos personalísimos de la persona grabada, con independencia de que la materia que se estuviera investigando pudiera ser de interés general. Esto es por el hecho de que siempre se pueden encontrar alternativas de vigilancia menos lesivas para estos derechos e igual de eficientes. En la sentencia del Tribunal Constitucional, este enumera las tres principales razones por las que el uso de cámaras ocultas conculca los derechos fundamentales de la personalidad. Resumidamente, el empleo de este medio impide a la persona grabada poder ejercer la potestad de excluir dicha actuación y oponerse a su posterior difusión, publicación o emisión. Además, de este modo, el que graba puede

obtener declaraciones, imágenes, provocar comentarios de la otra persona... que muy probablemente no se habrían obtenido de saber esta persona que sus actos están siendo registrados. Esto significa que el tomador de las imágenes se coloca en una posición de superioridad aprovechándose del desconocimiento del otro. Por último, las imágenes obtenidas frecuentemente van destinadas a la difusión pública y no consentida. En base a todo esto, las cámaras ocultas son el medio de vigilancia más controvertido y problemático, por la fácil propaganda que adquiere una vez se hace público el material.

Centrándonos ahora en la responsabilidad de los detectives por sus propios actos, estos y las sociedades de detectives responderán civilmente de las acciones u omisiones en que, durante la ejecución de sus servicios, incurran tanto los detectives dependientes como los asociados que con ellos estén vinculados[18]. Con todo, siempre hay la posibilidad de que estos se involucren en prácticas ilegales o infrinjan derechos fundamentales a la hora de reunir la información que se les solicitó. En este caso el hecho se tramitará por la vía penal y entrarán en aplicación el Código Penal (CP) y la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LEC). Esta última establece las reglas para la obtención y presentación de pruebas que se deberán acatar para exponerlas de manera lícita ante un tribunal. El art. 287 LEC tipifica que, si una de las partes entendiera que el origen de la prueba es ilícito, deberá alegarlo de inmediato, dándose traslado de ello a las demás partes. A esta situación se la ha bautizado dentro de la doctrina como el fruto del árbol envenenado, adaptándola desde la doctrina norteamericana "the fruit of the poisonous tree doctrine". Hace referencia a que cierta prueba es inadmisible procesalmente si la forma que se usó para conseguirla fue ilícita, o si se admitió su valoración en el proceso esta debe descartarse inmediatamente, así como las pruebas obtenidas a raíz de la prueba ilícita (pruebas contaminadas). Algunos ejemplos serían si el detective recurriese a la coacción sobre el trabajador para conseguir la información (delito de coacciones del art. 172 y ss. CP), conllevando una presión violenta y reiterada contra el sujeto interrogado; el delito de falsificación de documentos (art. 390 y ss.) si las pruebas que entregase al interesado legítimo no fueran basadas en hechos reales, etc.

La STS 3677/2023, de 12-09-2023, recuerda que el derecho a la prueba reconocido en el citado art. 24 CE es un derecho modalizado o limitado por la ilicitud de la prueba que dimana del quebrantamiento de los derechos fundamentales contemplados

[18] Art. 110 Reglamento de Seguridad Privada. Cit.

por la Constitución. La STC 184/1984 declaraba que la admisión de una prueba obtenida con infracción de derechos fundamentales afectaría al consagrado en el art. 24.2 CE, resultando también concernido ahora en el art. 18, y así el derecho a la intimidad que garantiza.

En un proceso donde la sentencia se haya basado únicamente en la prueba obtenida ilícitamente, no solo se ven vulnerados los derechos fundamentales sustantivos de la persona (el honor, la intimidad...), sino también pueden vulnerarse los derechos fundamentales procesales como la igualdad dentro del proceso (art. 14 CE, porque el actor aporta unas pruebas que el afectado desconocía que se habían obtenido) o la presunción de inocencia. La finalidad de la exclusión de la prueba es evitar potenciales violaciones futuras de derechos fundamentales en las investigaciones, otorgando una posición preferente a la tutela de dichos derechos frente a la solución del proceso en curso. Aun así, el TC hace un análisis de esta situación en la STC 81/1998, de 2 de abril, introduciendo posibles excepciones a la anterior doctrina en cuanto a la ilicitud de las pruebas que derivan de aquella obtenida de manera ilícita. El criterio se denomina "conexión de antijuricidad", donde el carácter ilícito de la primera prueba debe transferirse a las derivadas para que estas también se consideren antijurídicas. El primer requisito es que entre las pruebas exista una "conexión de casualidad" o *conditio sine qua non*, donde la segunda prueba no pueda existir si no se hubiera obtenido una prueba previa (son las llamadas pruebas dependientes). Sin embargo, la prohibición no es absoluta y una de las excepciones a la regla general es la "excepción de la fuente independiente": si se puede demostrar que esta segunda prueba pudiera haberse obtenido con independencia de la primera, que es ilícita, la antijuricidad no se extenderá a ella y podrá admitirse válidamente en el juicio siempre y cuando obtención fuere conforme a derecho. Una sentencia relevante en el derecho comparado es Silverthorne Lumber Co., Inc. v. United States (1920), donde el máximo tribunal estadounidense dejó sin efecto una sentencia de un tribunal inferior que había admitido como prueba unos libros contables obtenidos a través de un allanamiento de morada, excluyendo estas pruebas del juicio[19].

[19] Robles, C. C. (2019). Relación causal y exclusión de prueba. *Política criminal, 14* (28), 186-214. (versión On-line ISSN 0718-3399).

Cuestión 3ª. Delimita el alcance jurisprudencial sobre esta materia.

Para empezar, remitimos otra vez a la STS 2293/2023, de 25 de mayo de 2023. La cuestión a resolver consistía en si las fotografías incluidas en el informe del detective privado, en las que el trabajador aparecía en el jardín de su domicilio privado realizando labores de esfuerzo, constituyen una prueba que pudiera sustentar el despido del trabajador por transgresión de la buena fe contractual y abuso de la confianza, dado que el mismo se encontraba en situación de incapacidad temporal por cervicalgia. La sentencia concluye que el jardín se incluye en el concepto de "domicilio" o lugar reservado a que se refiere el art. 48 de la Ley 5/2014, ya que no es un espacio público, sino que se necesita consentimiento del titular del domicilio para entrar en él. Aunque no se considerase parte del "domicilio", sí encuentra cabida en el concepto de "lugar reservado", puesto que las personas tenemos una expectativa legítima de privacidad cuando llevamos a cabo alguna actividad en nuestro jardín aún y cuando no esté rodeado de muros, setos o vallas que dificulten la visibilidad desde el exterior.

Esto mismo sucede con otro trabajador en la STSJ de Cáceres (111/2024; rec. 18/2024), donde el trabajador interpone recurso de suplicación por vulneración de sus derechos fundamentales cuando, encontrándose de baja por incapacidad temporal a causa de un esguince en el tobillo, le llegó una carta de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo. El empresario contrató a un detective privado que corroborara la anterior situación, ya que lo que inicialmente se calificó como proceso corto de curación (aprox. 20 días), acabó alargándose alrededor de 90 días. El detective observó al trabajador en varias ocasiones conduciendo sin aparentes impedimentos y cargando y descargando garrafas de agua que, de haber seguido lesionado, supondría un retraso en la curación por falta de reposo. A diferencia del caso anterior, el Tribunal acaba desestimando el recurso interpuesto por este y declara que no hubo vulneración alguna de derechos y que la parte empleadora acreditó de manera adecuada la existencia de circunstancias de entidad suficiente para justificar el acto empresarial que excluyen cualquier sospecha de trato atentatorio del derecho fundamental (FD 4 *in fine*).

Cuando hablamos de los criterios de validez de la prueba del detective, uno muy importante es la finalidad para la cual el empresario ha decidido contractar el servicio de vigilancia, ya que en base a ello se evaluará el impacto sobre los derechos fundamentales

de la persona grabada. La Ley de Seguridad Privada no proporciona una definición exacta del concepto "videovigilancia", pero el art. 42.1 sí señala que consiste en el ejercicio de la vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras capaces de captar y grabar imágenes y sonidos. De esto se entiende que principalmente se lleva a cabo por mecanismos capaces de retransmitir aquello captado para poder revisarlo posteriormente, de ser necesario. La STSJ ICAN 893/2017, de 27 de marzo de 2017, distingue esta situación de la de los detectives, quienes emplean las cámaras vídeo o fotográficas como medio de apoyo a lo que ellos captan por sus propios ojos. La sentencia afirma que, en estos casos, las imágenes son un complemento a lo percibido por sus sentidos y normalmente actúa, desde un punto de vista probatorio, como accesorio a la prueba testifical o declaración del detective. Por tanto, al tener menor duración que una videovigilancia en sentido estricto y centrarse en un objeto mucho más concreto (en el presente caso, la vigilancia del señor Carmelo), la incidencia sobre los derechos fundamentales del art. 18 CE es menor (FD 18).

Similar al caso que nos ocupa, en la STSJ del País Vasco, de 22 de febrero de 2022 (RS 2469/2021), se le imputaba al trabajador en la carta de despido incumplimientos por conducir bajo los efectos del alcohol, registrado por el detective en varios días, la disminución continuada y voluntaria del trabajo, entre otras desobediencias. La Sala declaró nulo el despido porque consideró que el empresario no justificó el uso de la prueba del detective de manera suficiente, lesionando así el derecho a la intimidad del trabajador[20]. Si se fundan sospechas sobre irregularidades cometidas por un trabajador, la empresa está obligada a acreditarlas de manera fehaciente y cumplir con los parámetros de necesidad e idoneidad ya explicados. En cambio, la sentencia del TSJ de Cataluña 1694/2017, de 29 de mayo de 2017, sí declaró la procedencia del despido disciplinario del trabajador que, habiéndose dado de baja por tendinitis, se le grabó realizando actividades incompatibles con la lesión alegada (jugando a la pelota, conduciendo, jugando con los niños...). La prueba del detective se consideró válida porque, aún y habiéndose recopilado la información en el ámbito privado del trabajador, las imágenes no se obtuvieron en lugares reservados y, por ende, no se lesiona el derecho a la intimidad. Si bien es cierto que el derecho a la intimidad, en cuanto derecho fundamental vinculado a la propia dignidad humana, debe marcar unos límites a la facultad empresarial, la Sala

[20] Posteriormente la sentencia fue recurrida y resuelta por el TS en la STS 3677/2023, de 12 de setiembre, donde se estima parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina y se declara la improcedencia del despido, no su nulidad.

IV del TS, en su sentencia de 19 de julio de 1989, perfilaba que, dentro de la relación jurídico-laboral, no puede anular la facultad directiva y de control del empresario, derecho defendido estatutariamente.

También es altamente relevante que el detective privado respete los derechos fundamentales de las personas investigadas. En el ATS 16238/2023, de 22 de noviembre, el tribunal deniega la licitud de la prueba aportada por una detective privada, ya que considera que forzar cierta situación con el trabajador para obtener la prueba deseada es una influencia coactiva a fin de obtener un resultado determinado, que no se sabe si podría haberse dado o no sin tal influencia. El suceso es que el investigado, reparador en un taller, solicitó una incapacidad temporal y el empresario tenía la sospecha de que durante este período seguía ofreciendo los mismos servicios, pero de manera privada. La detective, para obtener dicha prueba, insistió en acordar una consulta (simulada) dentro de las horas de trabajo del investigado. El TS considera que se trata de una clara acción coactiva y un procedimiento ilícito y éticamente reprobable, que vulneró el derecho a la dignidad del trabajador del art. 10 CE (FD 3).

El detective, como cualquier otra persona, puede incurrir en responsabilidad penal si el método para la obtención de las pruebas infringe de manera grave algún derecho o situación tipificada como ilícita. En la STS (Sala de lo Penal) núm. 211/2019 de 23 abril, la detective Emma fue contratada para investigar sobre un trabajador y encontrar información útil para fundar su despido disciplinario. Para ello, la detective consideró necesario recopilar los datos tributarios y de ingresos y pagos ante las sospechas de que el trabajador usaba su puesto de trabajo de manera fraudulenta. A fin de poder conseguir esta información, decidió ofrecerle a Maximino, quien sí tenía acceso a esta base de datos, cierta cantidad de dinero a cambio de la información. A este se le acusó como responsable de un delito contra la intimidad de descubrimiento y revelación de secretos con fines lucrativos y se le castigó con la pena de cuatro años de prisión con inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo, así como para el ejercicio de la profesión de detective privado durante el tiempo de la condena.

Respecto si es obligatorio informar al trabajador de que se le está sometiendo a vigilancia, la legislación solamente lo especifica en cuanto a la videovigilancia. La misma sentencia anterior sostiene que recabar la autorización del trabajador puede frustrar el resultado de la investigación y, por ello, su consentimiento podrá ser válidamente omitido

si así se considera razonable (FD 21). También copia el criterio compartido por el TC en la sentencia 39/2016, de 3 de marzo, que remarca la importancia del principio de proporcionalidad para valorar la vulneración del derecho fundamental a la protección de datos (que, por ende, es igualmente aplicable en relación con otros derechos fundamentales, como bien es el de la privacidad o intimidad). Porque, como ya hemos especificado, los derechos fundamentales no están blindados de protección, sino que hay límites y todo se reduce a la suficiencia de la prueba practicada por las dos partes.

Aunque la STS (Sala de lo Civil) núm. 278/2021 de 10 mayo no tenga connotaciones laborales, sí es interesante destacar cómo en esta y en muchas otras sentencias el Tribunal resalta la controversia que existe respecto los dispositivos de geolocalización. Dado que son un mecanismo muy intrusivo en la esfera privada de las personas, no se habilita a los detectives privados para su utilización cuando pudiera afectar a la intimidad. No es argumento válido el hecho de que el art. 7 de la LO 1/1982 no prevea expresamente el supuesto, ya que la jurisprudencia ha declarado en varias ocasiones que el artículo no constituye un *numerus clausus*.

El tribunal que resuelva sobre los asuntos de transgresión de la buena fe contractual en la relación laboral (art. 7.1 CC) no puede articularlo como único motivo para validar el despido disciplinario del empresario. Cabe, además, valorar esta transgresión puede valorarse o no como incumplimiento grave y culpable del trabajador. Así lo afirma la STS, de 19 de julio de 2010 (rec. 2643/2009), cuando advierte que "*El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual*". En reducidas palabras, el Tribunal viene a decir que la buena fe no solo es una parte del contrato que se tiene que respetar por las partes, sino que

también limita el ejercicio de sus derechos individuales para no afectar los intereses de la otra parte y que el contrato se desenvuelva en condiciones de igualdad. Por eso mismo el despido, como medida sancionadora, debe ser gradual y proporcional a la infracción cometida por el trabajador, donde será tarea del juez valorar cada caso concreto y las circunstancias concurrentes en cada uno de ellos. En este enjuiciamiento no debería tenerse en cuenta solo el hecho cometido, sino también la conducta y persona del trabajador y el entorno empresarial en el que acontecen los hechos (STS del 13 de noviembre del 2000 – rec. 4391/99 y STS/IV, del 27 de enero de 2004 – rec. 2233/2003).

Así podemos verlo, por ejemplo, en la STSJ 902/2024 (rec. 6348/2023) donde esta transgresión de la buena fe contractual es calificada por el tribunal como falta laboral de carácter muy grave (porque así lo indica también el Convenio Colectivo por el que se rige la empresa del caso). En este caso, el trabajador estuvo abusando de la confianza del empleador, cierto es que no de manera reiterada ni faltando ininterrumpidamente a su puesto de teletrabajo. Durante una jornada laboral estuvo desempeñando otras actividades ajenas a su labor, que fueron registradas y constatadas en un informe elaborado por detective privado que se calificaron como suficientemente probadas; todo ello sin habérsele concedido permiso para ausentarse de su jornada laboral. El Tribunal argumenta que, si bien las faltas solamente se cometieron durante una sola jornada laboral, el motivo del despido disciplinario no proviene únicamente de este hecho, sino de la causa que el trabajador hizo el registro diario de su jornada indicando que efectuó debidamente su trabajo en ese día. Conlleva a calificar su conducta de “fraudulenta en detrimento de sus obligaciones básicas como empleado”, ya que también debemos tener en cuenta que, al desempeñar sus funciones de manera telemática, es más difícil que el empleador pueda controlar o vigilar la buena conducta y el cumplimiento de las obligaciones de sus empleados.

Cuestión 4ª. En el caso planteado, ¿cuál consideras que será el Fallo de la Sentencia?

Según expone el enunciado del caso planteado, el trabajador prestaba sus servicios de limpieza de cristales en instalaciones deportivas, desplazándose a las mismas con el vehículo de la empresa. La empresa decidió someterle a seguimiento por detective privado, por fundadas sospechas que el mismo acudía ebrio a las distintas instalaciones. La actuación del detective confirmó la sospecha de la empresa.

Habiendo todo lo anterior en cuenta, el empresario puede realizar un despido disciplinario al Sr. Carmelo en base al informe del detective donde se demuestra el incumplimiento de la buena fe contractual del trabajador por faltar a sus obligaciones y causar un potencial peligro a sus compañeros durante la jornada laboral, así como a sí mismo. De la misma manera, afecta a la productividad de la empresa y a su buena imagen. El despido disciplinario viene regulado en el art. 54 ET y su forma y efectos en el art. 55 ET.

Entre las causas que pueden motivar el despido están la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado y, principalmente, la embriaguez habitual (letras b, d, e, f del art. 54). El empresario podrá ampararse en estos motivos, aportando las pruebas pertinentes que corroboren la veracidad de las causas alegadas y ser declarado así procedente por parte del juez que resuelva sobre el asunto.

Deberá notificar por escrito al trabajador las causas que motivan el despido y la fecha en la que tendrá efectos. Si el despido es estimado como procedente, el Sr. Carmelo no tendrá derecho ni a indemnización ni a salarios de tramitación (art. 55.7 ET).

Igualmente, tal y como dice la S de 19 de julio de 2010 (rec.2643/2009), carece de trascendencia la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo. Por tanto, el juez no debería valorar que el Sr. Carmelo lo hiciera intencionalmente o no, sino únicamente centrarse en las consecuencias producidas o potenciales si la actitud de prolongase.

Considero que el fallo sería favorable a la empresa, determinando la procedencia del despido, pues la actuación de la empresa quedaría correctamente enmarcada en las facultades empresariales ex art. 20 ET "el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales". Concretamente, la encomienda de vigilancia por parte del detective vino referida al desempeño del trabajo o actividad asignada al trabajador fuera del centro de trabajo en el coche proporcionado por la empresa, pues, por indicación de otros trabajadores, el trabajador acudía ebrio al centro de trabajo.

Asimismo, en el actual supuesto la observación del detective no tiene lugar en lugares reservados del trabajador, como sería su domicilio o su jardín. Por lo tanto, no cabe afirmar la quiebra del derecho a la intimidad y la prueba del detective privado sería admitida en el juicio. La vigilancia acordada con cobertura en las facultades empresariales ex art. 20 ET no son atentatorias, en este caso, a la dignidad e intimidad personal del trabajador.

V. CONCLUSIONES

En el presente trabajo hemos visto la compleja relación entre la validez de las pruebas de los detectives privados y el respeto a ciertos derechos fundamentales, como son la dignidad y la intimidad. Hemos visto que es necesario que exista un equilibrio entre estos dos ámbitos a fin de que ningún derecho se vea vulnerado ni tampoco otorgarles una excesiva protección e inmunidad a los derechos fundamentales. Como todo, estos también tienen sus límites.

Debemos destacar una vez más la importancia del procedimiento legal establecido a la hora de recabar información por medio de detective privado: la ley es la que establece en qué escenarios esta intromisión en la esfera más personal y privada está justificada, de qué modo y a través de qué medios. Los detectives están obligados a atenerse a ese contenido normativo para poder desempeñar su labor de manera exitosa, sin vulnerar ningún derecho y adhiriéndose a la disciplina propia de su trabajo. El marco para guiar la actuación de los detectives privados, asegurando que sus actividades sean legales y respetuosas de la privacidad, también se abarca en la jurisprudencia. Esta se ha encargado de delimitar la validez de la prueba aportada por un detective privado en un juicio, no considerándola prueba en sí misma, sino como una testifical documentada. Es un atributo que dificulta la carga probatoria a la parte a quien le corresponda acreditar la veracidad del informe en el juicio: el juez no deberá valorar únicamente el informe, sino también que este se corresponda con el testimonio del detective en el juicio, donde está obligado a comparecer para ratificar su investigación y las pruebas recopiladas. Este proceso es esencial para asegurar un juicio justo y equilibrado.

Por último, resaltar que la jurisprudencia es variada y los jueces pueden ponderar las pruebas y los derechos en juego de manera diferente, e incluso las instancias superiores pueden contradecir en las impugnaciones lo que se declaró en los procesos previos. Por tanto, la validez de las pruebas de los detectives dentro de la jurisdicción social depende en última instancia de la valoración judicial. De todos modos, sus posiciones se presumen que siempre se adoptan atendiendo a principios de buena fe, independencia, objetividad e igualdad.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Eva Garrido Pérez (2019). *La actuación de los detectives privados como instrumento del control empresarial*.

Antonio Folgoso Olmo (2020). *Límites de la validez de la prueba de detectives: privacidad y protección de datos*.

Mª Josefa Ridaura Martínez (2021). *Los derechos fundamentales como límites en el marco de la investigación privada.*

José Antonio Soler Martínez (2021). *Protección constitucional de la intimidad y de los datos de carácter personal frente a las nuevas tecnologías*.

Julio E. H. (2015). *Investigación privada: la importancia de la prueba testifical del detective privado*

Rebeca Rivera Novoa (2018). *La prueba en el proceso laboral, en especial el informe del detective privado.* Universidad de León

Isabel Perelló Domenech. *El principio de proporcionalidad y la jurisprudencia constitucional*

Manuel Miranda Estrampes (2010). *La prueba ilícita: la regla de exclusión probatoria y sus excepciones.* Revista catalana de Seguretat Pública