



Pablo Montes

Periodista



Contratar a un detective para seguir a un trabajador no requiere que concurren sospechas fundadas

El Tribunal Supremo ha estimado parcialmente el recurso de casación interpuesto por una empresa contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que declaraba nulo el despido disciplinario de un trabajador basado en las **pruebas obtenidas por un investigador privado**. Tanto el juzgado de instancia como el TSJ habían considerado que se trataba de una prueba ilícita y que, por tanto, no podía servir como fundamento para despedir al empleado.

El trabajador desempeñaba sus servicios como limpiador de cristales en distintas instalaciones con las que la empresa tenía contrato. Ante las indicaciones sobre algunas irregularidades de las que alertaron algunos de sus compañeros, según la empresa, encomendaron a un detective privado que investigase al empleado. Poco después fue despedido al considerar que había incurrido en “multitud de incumplimientos, así como en un delito contra la seguridad pública, **trabajando y conduciendo bajo los efectos del alcohol durante varios días**, lo que pone en riesgo a las personas y podría conllevar consecuencias de toda índole”. Además, señalaban que había empleado herramientas de la empresa para usos propios. Todo ello constituía una falta grave contemplada en el artículo 66 del convenio colectivo de limpieza de edificios de Vizcaya.

Ante la demanda interpuesta por el trabajador, el Juzgado de lo Social 6 de Bilbao declaró nulo el de ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |