



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



Preguntas frecuentes sobre despido y detectives respondidas por los tribunales

Recurrir a detectives para recabar pruebas que justifiquen una sanción (llegando al despido) es perfectamente lícito siempre y cuando se cumpla el triple juicio de proporcionalidad, idoneidad y necesidad. Ahora bien, hay muchas preguntas en torno a los límites, qué pueden y qué no hacer los detectives... que han sido “resueltas” por los tribunales.

¿Bastan las meras sospechas para poder recurrir a un detective y realizar seguimiento del trabajador?

El Tribunal Supremo entiende que sí, y que la existencia de meras sospechas sobre una conducta ilícita o inadecuada por parte de un trabajador es suficiente para poder recurrir a un detective (STS de 12 de septiembre de 2023).

Sobre el seguimiento del detective y si la existencia de meras sospechas puede ser suficiente para justificar recurrir a un detective, el TS entiende que sí apelando (entre otros) al poder de dirección empresarial (art. 20 ET) y a la jurisprudencia en la materia.

Señala el TS que **la clave del juicio de ilicitud de la prueba no reside en la causa o motivo que la soporta**. La concurrencia de ligeras sospechas, de meros indicios o de indicios relevantes no determinan la licitud o ilicitud de la prueba en sí misma considerada (se remite, entre otras, a STS de 12 de febrero de 1990).

Y respecto de los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad, el TS deja claro en su senten ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |