

GUÍA LEGAL PARA RRHH

Detectives privados en la empresa:
cuándo se puede investigar y cómo hacerlo correctamente

Ineva Detectives · RNSP 10363 | TIP 1034

Lleida y Barcelona · hola@inevadetectives.eu · +34 669 40 33 84

Especialidad: Investigación laboral y empresarial · Bajas fraudulentas · Competencia desleal ·
Cláusulas de no competencia

1. BAJAS LABORALES FRAUDULENTAS

Una de las situaciones más frecuentes que llevan a las empresas a contratar un detective privado es la sospecha de que un trabajador de baja médica está realizando actividades incompatibles con su incapacidad.

¿Qué puede hacer la empresa?

La empresa puede contratar a un detective privado para verificar si el trabajador realiza actividades incompatibles con su incapacidad temporal. La prueba obtenida por un profesional habilitado es válida judicialmente.

Actividades que pueden justificar la investigación

- Trabajar por cuenta propia o ajena durante la baja
- Realizar esfuerzos físicos incompatibles con la dolencia conocida
- Apariciones públicas contradictorias con el proceso de recuperación
- Actividad en redes sociales que contradiga la baja

■ **La investigación debe ser encargada a un detective privado con número de registro RNSP en vigor. Las pruebas obtenidas por particulares o personal de la empresa no tienen valor probatorio equivalente.**

¿Qué NO puede hacer la empresa?

- Encargar a personal propio que realice seguimientos o grabaciones
 - Acceder a dispositivos personales del trabajador sin autorización judicial
 - Instalar dispositivos de seguimiento en vehículos particulares sin consentimiento
 - Grabar conversaciones sin que ninguno de los interlocutores forme parte de la grabación
- [Bajas laborales fraudulentas: cómo detectarlas y probarlo](#)
 - [Trabajador de baja con negocio propio: qué puede hacer la empresa](#)

Referencias legales

- Art. 20.3 ET: Facultad de control empresarial del cumplimiento de las obligaciones laborales
- Ley 5/2014: Ley de Seguridad Privada — regula la habilitación y actuación del detective privado

2. REGISTROS DE TAQUILLAS, VEHÍCULOS Y PERTENENCIAS

El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores regula estrictamente las condiciones en que la empresa puede registrar las taquillas, vehículos de empresa y pertenencias personales de un trabajador.

Requisitos legales para el registro (art. 18 ET)

- Debe existir sospecha fundada y documentada
- Debe tener lugar durante la jornada laboral o en el momento de acceso o salida del trabajo
- Debe respetar la dignidad e intimidad del trabajador
- Debe realizarse en presencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia, de otro trabajador de la empresa

El registro debe ser proporcional: solo se puede revisar lo estrictamente necesario para verificar la sospecha concreta. Un registro indiscriminado es ilegal.

Caso de referencia: STSJ de Madrid núm. 316/2025, de 24 de abril

■ Dos responsables de una tienda Zara abrieron la taquilla de una trabajadora de baja sin seguir el procedimiento legal. El tribunal condenó a la empresa a pagar 90.742,72 euros de indemnización más 7.501 euros por daños morales (total: 98.243,72 euros). [STSJ Madrid-SOC núm. 316/2025, ECLI:ES:TSJM:2025:5768]

Este caso ilustra las consecuencias económicas de no respetar el procedimiento. El coste de una investigación profesional es muy inferior al riesgo de una actuación irregular.

Recomendaciones prácticas

- Documentar siempre la sospecha previa al registro
- Notificar al representante sindical o, en su ausencia, a otro trabajador
- Redactar acta del registro con fecha, hora, presencia y resultado
- No realizar el registro como medida preventiva o de rutina, sino solo ante sospecha concreta

Referencias legales

- Art. 18 ET: Inviolabilidad de la persona del trabajador — condiciones para el registro de taquillas y pertenencias
- STSJ Madrid-SOC núm. 316/2025, de 24 de abril (ECLI:ES:TSJM:2025:5768): despido improcedente + 98.243,72 EUR por registro irregular de taquilla

3. CÁMARAS OCULTAS: CONDICIONES Y LIMITACIONES

El uso de cámaras ocultas en el ámbito laboral está permitido en ciertas circunstancias, pero está sujeto a limitaciones legales estrictas que conviene conocer para evitar sanciones y nulidad de las pruebas.

¿Cuándo es legal instalar cámaras ocultas?

- Existencia de una sospecha fundada y documentada
- La cámara capta solo el espacio estrictamente necesario
- Es proporcional a la finalidad perseguida
- La vigilancia tiene una duración limitada, no permanente

¿Dónde está PROHIBIDO instalar cámaras?

- Aseos, vestuarios y zonas de descanso
- Salas de lactancia o zonas médicas
- Zonas sindicales o de uso exclusivo de los representantes de los trabajadores
- Cualquier espacio donde el trabajador tenga expectativa razonable de intimidad

■ La captación de audio con cámaras ocultas está expresamente prohibida en España, incluso en espacios de trabajo. Las grabaciones con sonido podrían ser declaradas nulas y generar responsabilidad penal para la empresa.

■ La instalación de cámaras ocultas directamente por la empresa, sin intervención de un detective privado habilitado, puede constituir un delito contra la intimidad (art. 197 CP). Para garantizar la validez probatoria, la investigación mediante cámaras ocultas debe ser encargada a un detective privado con número de registro RNSP en vigor (Ley 5/2014).

Obligación de informar: cuándo procede y cuándo no

Cámaras visibles (cartel informativo)	Cámaras ocultas (detective habilitado, sospecha documentada)
Es obligatoria la información previa (cartel zona videovigilada)	Permitido sin aviso previo si hay sospecha fundada y la investigación es realizada por detective privado habilitado (Ley 5/2014)

Referencias legales

- Art. 197 CP: Código Penal — delito de descubrimiento y revelación de secretos; penas de 1 a 4 años de prisión
- Art. 89 LOPDGDD: Ley Orgánica 3/2018 — videovigilancia en el ámbito laboral
- RGPD (UE) 2016/679: Reglamento General de Protección de Datos — base jurídica del tratamiento de imágenes
- Ley 5/2014: Ley de Seguridad Privada — regula la habilitación y actuación del detective privado

4. GRABACIÓN DE LLAMADAS Y CONVERSACIONES

Grabación de llamadas telefónicas

Los tribunales españoles han reconocido la posibilidad de que las empresas graben llamadas telefónicas con fines de calidad o control, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Los trabajadores hayan sido informados previamente de la posibilidad de grabación
- La medida sea proporcional y limitada a la finalidad declarada
- El sistema de grabación cumpla la normativa RGPD

■ La grabación encubierta de llamadas sin informar al trabajador puede ser constitutiva de un delito contra la intimidad (art. 197 CP), incluso si se realiza a través del sistema de la empresa.

¿Conversaciones presenciales: cuándo se puede grabar?

Uno de los interlocutores puede grabar una conversación de la que forma parte sin necesidad del consentimiento de los demás. Sin embargo, esta prueba tiene limitaciones:

- Solo es válida si quien graba participa activamente en la conversación
- El contenido no debe difundirse ni usarse para finalidades distintas de la defensa de los propios derechos
- Un detective privado puede recoger conversaciones en espacios públicos en el marco de una investigación legítima

Referencias legales

- Art. 197 CP: Código Penal — delito de descubrimiento y revelación de secretos, incluyendo grabaciones ilícitas
- Art. 87 LOPDGDD: Ley Orgánica 3/2018 — derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral

5. COMPETENCIA DESLEAL Y FUGA DE INFORMACIÓN

La competencia desleal y la violación de cláusulas de no competencia son dos de los ámbitos donde la investigación privada aporta más valor probatorio a la empresa.

Indicadores que justifican la investigación

- Trabajador que abre empresa del mismo sector durante o justo después de la relación laboral
- Fuga de clientes, precios o información confidencial hacia un competidor
- Incumplimiento de cláusula de no competencia
- Creación de empresa rival mientras se continúa en nómina

¿Qué puede probar un detective privado?

- Actividad mercantil del trabajador en competencia directa
- Contactos comerciales con clientes de la empresa
- Participación en ferias, reuniones o presentaciones como empresa rival
- Presencia física en establecimientos de la competencia en horario laboral

La prueba del detective es especialmente relevante en procedimientos de reclamación de daños por competencia desleal (Ley 3/1991) o en demandas por incumplimiento de la cláusula de no competencia (art. 21 ET).

- Competencia desleal: cómo investigarla y probarla
- Cláusula de no competencia: incumplimiento y prueba

Referencias legales

- Ley 3/1991, de 10 de enero: Ley de Competencia Desleal
- Art. 21 ET: Estatuto de los Trabajadores — pacto de no concurrencia y permanencia en la empresa

6. ¿CUÁNDO INTERVIENE UN DETECTIVE PRIVADO?

El detective privado actúa como profesional independiente que recoge pruebas de manera legal y documentada. Su intervención aporta garantías que una actuación interna de la empresa no puede ofrecer.

Ventajas de la prueba del detective

- Validez judicial: el informe de un detective habilitado tiene valor probatorio reconocido por los tribunales
- Objetividad: prueba recogida por un tercero independiente, sin interés en el resultado
- Cadena de custodia: documentación rigurosa de fecha, hora, lugar y circunstancias
- Legalidad: el detective actúa dentro de los límites de la Ley 5/2014 de Seguridad Privada

Proceso habitual de una investigación laboral

- 1 La empresa detecta indicios y contacta al detective privado
- 2 El detective analiza el caso y propone un plan de investigación
- 3 Se inicia la investigación: seguimientos, observación, documentación gráfica
- 4 El detective elabora el informe pericial con todas las pruebas
- 5 La empresa traslada el informe al departamento jurídico o judicial

- El informe del detective privado: valor probatorio y estructura

7. TABLA RESUMEN: PUEDE / NO PUEDE

Situación	La empresa puede	La empresa NO puede
Baja laboral sospechosa	Contratar detective privado	Hacer seguimientos con personal propio
Registro de taquilla	Registrar con representante sindical y sospecha documentada	Registrar de forma preventiva o sin testigo
Cámaras en el trabajo	Cámaras visibles con cartel informativo	Cámaras en aseos, vestuarios o zonas de intimidad
Cámaras ocultas	Permitidas con sospecha fundada, únicamente si son instaladas y gestionadas por detective privado habilitado (Ley 5/2014)	Instalarlas directamente la empresa sin detective habilitado (riesgo penal, art. 197 CP). Captar audio con la cámara.
Llamadas telefónicas	Grabar si los trabajadores han sido informados	Grabar de forma encubierta sin informar
Competencia desleal	Investigar con detective privado la actividad rival	Acceder a correo o dispositivos sin autorización judicial