

## **Examina el TS cuándo la prueba de detectives es lícita para basar el despido disciplinario de un delegado de persona por uso indebido de horas para actividades sindicales**

11/09/2025

### **TRIBUNAL SUPREMO**

#### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia 402/2025, de 07 de mayo de 2025**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 2124/2024

Ponente Excmo. Sr. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

En Madrid, a 7 de mayo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Industrias La Peña SA representado por el procurador D. Eduardo Moya Gómez y asistido por el letrado D. Fernando Cuesta Cazada, contra la sentencia núm. 125/2024 dictada el 16 de enero por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 2195/2023, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz, de fecha 15 de septiembre de 2023, autos núm. 240/2023, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Jaime frente a Industrias La Peña SAU.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Jaime representado y asistido por el letrado D. Domingo Salto García.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 15 de septiembre de 2023 el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- D./D.ª. Jaime ha venido prestando servicios laborales para la empresa INDUSTRIAS LA PEÑA SAU, con antigüedad desde el día 13/03/2013, categoría profesional de Oficial 1.ª, siendo su puesto de trabajo de calderero, en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz y un salario diario bruto de 72,46 euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida a tiempo completo.

SEGUNDO.- La parte demandante es Delegado Sindical de la empresa demandada desde noviembre de 2022, habiéndose tramitado con carácter previo a la comunicación del despido, el expediente contradictorio, previa formulación de pliego de cargos y audiencia del demandante, del Sindicato CC.OO y de los otros dos Delegados de Personal. TERCERO.- El día 27/02/2023 la empresa comunicó por escrito a la parte actora la extinción de su contrato de trabajo. La carta de despido se tiene por reproducida a los efectos de su consideración como hecho probado. En dicha carta de despido se le reprocha la realización de un uso indebido y para fines estrictamente personales, en provecho propio y sin relación alguna con el ejercicio sindical, atendida la condición de Delegado de Personal del trabajador demandante, la utilización indebida y abusiva en las siguientes fechas del crédito sindical: 5/01/2023, 19/01/2023, 02/02/2023 y 20/02/2023.

CUARTO.- El día 4/01/2023 la empresa INDUSTRIAS LA PEÑA SAU encomienda a la empresa Wintermann, la realización de una investigación y seguimiento del demandante ante las fundadas sospechas de un uso indebido del crédito sindical. Concretamente, el día 5/01/2023, entre las 9 y las 14 horas, el demandante tenía solicitadas horas sindicales. Posteriormente, la empresa amplía la encomienda a los días 19/01/2023 (entre las 8 y las 14 horas), al día 2/02/2023 (entre las 8 y las 14 horas) y al día 20/02/2023 (entre las 7.45 y las 14 horas). Consta aportado a los autos el informe de investigación privada (cfr. documento n.º 61 del índice electrónico).

QUINTO.- La empresa no tenía ningún antecedentes de que el trabajador no hiciera las horas sindicales y todas las ausencias previas del trabajador estaban justificadas. (Cfr. Declaración testifical D.ª. Elisa y de D. Eulogio).

SEXTO.- La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, que se celebró el día 29/03/2023, con el resultado de "sin avenencia", presentando posteriormente demanda de despido."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que, estimando la demanda sobre despido formulada por el Letrado D. Domingo Salto García, en nombre y representación del Sindicato CC.OO y de D. Jaime contra la empresa INDUSTRIAS PEÑA, S.L., debo declarar y declaro la NULIDAD del despido producido con fecha de efectos 27/02/2023, condenado a la empresa demandada a estar y pasar por la anterior declaración, y a que proceda a la inmediata readmisión de la actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido así como al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta que esta readmisión se produzca, a razón de 72,46 € euros diarios."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación legal de Industrias La Peña SAU ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 16 de enero de 2024, en la que consta el siguiente fallo:

"Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de INDUSTRIAS PEÑA SAU frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social número tres de Vitoria-Gasteiz el 15/09/2023 en su procedimiento sobre despido con tutela de derechos fundamentales número 240/2023 seguido a instancias de don Jaime contra la mercantil recurrente. Se confirma la sentencia. Se imponen las costas del recurso a la empresa recurrente, incluidos los honorarios de letrado de la contraparte en cuantía de 600 €."

TERCERO.- Por la representación procesal de Industrias la Peña SAU se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Murcia, de fecha 22 de septiembre de 2010, (rec suplicación 551/2010 para el primer motivo del recurso, y con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 551/2023, de 12 de septiembre (rcud 2261/2022).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación legal de D. Jaime se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que al entender admisible el primer motivo del recurso interesa la estimación del recurso interpuesto.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de mayo de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión que se somete a decisión en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si la decisión de la empresa de vigilar, mediante detectives al trabajador, delegado de personal, vulneró su libertad sindical, así como las consecuencias de la decisión que se adopte respecto de la calificación del despido.

2. La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz estimó la demanda del trabajador y declaró la nulidad del despido. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia del País Vasco de 16 de enero de 2024 (rec. sup. 2195/2023, desestimó el recurso de suplicación y confirmó la sentencia de instancia.

Consta que el trabajador, delegado de personal, fue despedido el día 27 de febrero de 2023, previa formulación de pliego de cargos y audiencia del demandante, del Sindicato CC.OO y de los otros dos delegados de personal. En la carta de despido se le reprocha la realización de un uso indebido y para fines estrictamente personales, en provecho propio y sin relación alguna con el ejercicio sindical, atendida la condición de delegado de personal del trabajador demandante, en las siguientes fechas del crédito sindical: 5/01/2023, 19/01/2023, 02/02/2023 y 20/02/2023. Se le reprocha la utilización indebida y abusiva del permiso solicitado para labores de representación. La empresa se apoya en la investigación y seguimiento del demandante por parte de detectives que fue encargada ante las fundadas sospechas de un uso indebido del crédito sindical.

La sentencia recurrida sostuvo la interpretación de instancia sobre la ilicitud de la prueba practicada, ya que la empresa no ha presentado una acreditación solvente de la justificación de la decisión de recurrir al seguimiento por detective. Se añadió que si bien la empresa puede adoptar medidas de control de la actividad del representante, las mismas tienen que ser idóneas, equilibradas y proporcionadas, y la investigación solo podrá hacerse en tanto no suponga una traba o limitación a su derecho de libertad sindical o libre ejercicio del cargo, y se produce una clara vulneración del derecho fundamental de libertad sindical si la empresa no justifica las sospechas que le han llevado a la adopción de tal medida de control, como ha considerado la sentencia de instancia.

3. Recurre la entidad demandada en casación unificadora planteando dos motivos de recurso. En el primero se denuncia infracción por aplicación errónea del artículo 28 1 CE, con relación a diversa jurisprudencia que cita y al artículo 240.2 LOPJ. En el segundo de los motivos denuncia infracción del artículo 24 CE en su vertiente de derecho a la tutela judicial efectiva y derecho a poder disponer de todos los medios de prueba pertinentes, con relación también a la jurisprudencia que cita. El recurso ha sido impugnado de contrario mediante escrito en el que solicita la confirmación de la sentencia recurrida. El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, apoya la procedencia del recurso en la estimación de primero de los motivos.

SEGUNDO.- 1. Para el primero de los motivos, la recurrente invoca, como sentencia de contradicción, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 22 de septiembre de 2010 (rec. sup. 551/2010). En ella se da cuenta de que el 23/7/2009 el actor presentó a la demandada un escrito informando que el día 24/7/2009 se ausentaría de su jornada laboral para ejercer las funciones propias de su representación sindical. Lo mismo hizo el día 6/8/2009 para desempeñar funciones sindicales el 7/8/2009. Sospechando la demandada que el actor se dedicaba a explotar un negocio dedicado a la preparación y venta de cabezas de cordero asadas para restaurantes, encargó a una empresa de detectives privados el seguimiento del accionante. Como consecuencia de este, procedió a despedir al actor por uso irregular del crédito horario. La sentencia de instancia desestimó la demanda de despido interpuesta, decisión que fue confirmada por la sentencia referencial. En lo que aquí importa, respecto de la prueba de detectives, se resolvió que la vigilancia mediante detectives fue proporcionada, pues se limitó a los únicos días en los que la empresa sospechaba que la ausencia anunciada estaba motivada por los propios intereses del trabajador y se prolongó, tan solo,

hasta la hora de conclusión de la jornada de trabajo y se mantuvo hasta dicha hora a efectos de acreditar que durante tal periodo de tiempo no se simultaneaba su empleo para fines privados con actividades sindicales.

2. Tal como informa el Ministerio Fiscal, concurre la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 ya que estamos en presencia de hechos, pretensiones y fundamentos de estas sustancialmente iguales ya que, en ambos casos se despide a sendos representantes de los trabajadores por las mismas causas: la utilización indebida e irregular de permisos de horas para atender cuestiones relacionadas con su actividad sindical. En ambos supuestos se utiliza para comprobar y acreditar el uso irregular del permiso referenciado un informe de detective privado. También en los dos casos hay sospechas sobre la utilización indebida. Así en la recurrida los hechos probados dan cuenta de que la empresa encomienda una investigación y seguimiento del demandante ante las fundadas sospechas de un uso indebido del crédito sindical. Y en la referencial se establece que la empresa sospechaba que el actor se dedicaba a explotar un negocio dedicado a la preparación y venta de cabezas de cordero asadas para restaurantes. En ambos supuestos, se discute sobre la licitud de la prueba, llegando las sentencias comparadas a soluciones diversas en base a doctrina que necesita ser unificada, ya que, ante la concurrencia de sospechas de utilización indebida del crédito horario, mientras que la sentencia recurrida, declara la ilicitud de la prueba de detectives, la de contraste entiende que estamos en presencia de una prueba válida.

TERCERO.- 1. La cuestión sometida a la consideración de la Sala ya ha sido resuelta en anteriores ocasiones [SSTS de 13 de marzo de 2012 (rcud. 1498/2011) y 551/2023, de 12 de septiembre ( rcud. 2261/2022); entre otras]; en el sentido de otorgar validez a la prueba de detectives cuando esta se proyecta sobre el uso del crédito horario de los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta que tal validez esta sujeta a la prohibición, en todo caso, de la investigación de la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados, y a la prohibición de utilizar en este tipo de servicios medios personales, materiales o técnicos de tal forma que atenten 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. A ello se une que, como también hemos señalado [ STS de 10 de enero de 1990 (ECLI:ES:TS:1990:1139)], las actividades de representación no pueden someterse a una vigilancia singular por parte de la empresa, ni a un control de tal calibre que pueda llegar a amenazar la independencia del trabajador.

La actuación representativa realizada durante el tiempo de utilización del crédito horario se halla amparada por la presunción de probidad, destruible mediante prueba en contrario, lo que no excluye el control empresarial sobre el ejercicio de tal actividad representativa-sindical y del uso del crédito horario, pues "es evidente que un mal uso de este último transgrede la buena fe y lealtad debida al colectivo de trabajadores representado" [ STS de 14 de junio de 1990 (ECLI:ES:TS:1990:4613)]. De esta manera, 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, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad"-resultarán constreñidas por el contenido esencial de los derechos fundamentales de los trabajadores, y su ejercicio habrá de ser coherente con esa naturaleza ( art. 53.1. CE).

Únicamente en este marco interpretativo puede entenderse la vigilancia del trabajador, pues es reiterada la doctrina jurisprudencial que mantiene que los representantes de los trabajadores tienen derecho a desempeñar sus funciones "sin ser sometidos a vigilancia singular" en los términos que señala la STS de 29 de septiembre de 1989 (ECLI:ES:TS:1989:5988), que proscribía tal tipo de vigilancia, en tanto que supone una traba o limitación a su derecho de libre libertad o libre ejercicio del cargo. Lo cual no significa la proscripción de la prueba de detectives, que solo constituye un obstáculo para el

ejercicio de tales funciones en los supuestos de desproporción de la medida cuando se lleva a cabo con vulneración de derechos fundamentales.

2. En esta línea, la citada STS de 13 de marzo de 2012 contempla un supuesto en el que el actor, que tenía la condición de delegado de personal, solicitó unos días de permiso por crédito horario. La empresa, sospechando que iba a realizar un uso incorrecto de los mismos para atender a un negocio particular, contrató a un detective. Tras un seguimiento, se comprobaron los hechos y fue despedido. Respecto a la irregularidad de la prueba de detectives, nuestra sentencia considera que la misma es proporcionada y no vulnera ningún derecho fundamental, dado que la empresa no pretendía la vigilancia del actor en el ejercicio de sus funciones, sino que se acuerda su seguimiento en unos días determinados con el fin de comprobar si iba a hacer un uso irregular del crédito horario para atender un pedido de su negocio particular, tras haber sido llamado por un cliente. Por tanto, la prueba de detective constituye una prueba suficiente en contrario para destruir la presunción del uso correcto de las horas sindicales, y por ello el despido debe declararse procedente.

La más reciente STS 551/2023 estableció que la vigilancia por detective acordada con cobertura en las facultades de dirección no es vulneradora de derechos fundamentales. Su licitud o ilicitud tampoco depende del mero hecho de que se acuerde sobre la base de ligeras sospechas, de meros indicios o de indicios relevantes, sino que se basa en criterios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad. Y es que la referencia que la propia ley (artículo 48.6 de la Ley 572014, de 4 de abril, de seguridad privada) efectúa al respecto de los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad, alcanza a los informes realizados por los servicios de investigación privada, pero no requiere la concurrencia de sospechas fundadas ni de un número determinado de indicios a la hora de valorar la licitud o ilicitud de la prueba. Nuestra sentencia descarta expresamente que la calificación de ilicitud de la prueba que se hace depender de una existencia previa de indicios relevantes de los eventuales incumplimientos en la prestación de servicios. La clave del juicio de licitud no resulta tributaria de la causa remota. Por otra parte, la exigencia de indicios relevantes o sospechas fundadas llegaría a hacer inútil o superflua la adición de otros elementos probatorios.

3. La aplicación de la expuesta doctrina sobre el asunto que examinamos conduce, necesariamente, a la licitud de la prueba en tanto que, en los autos, no se da cuenta o razón de ninguna vulneración del derecho a la intimidad o a la dignidad del trabajador investigado, ni -una vez acreditado que la empresa tenía fundadas sospechas de un uso indebido del crédito sindical- puede sostenerse que la investigación tenía un mero carácter prospectivo; y, aunque nuestra doctrina afirma tajantemente que la licitud o no de la prueba no depende la concurrencia de sospechas fundadas, en este caso, es claro que las había y que su existencia, acerca del desempeño inadecuado del trabajo, sirvieron de causa bastante para activar el seguimiento. Tampoco de los hechos se deriva ningún tipo o especie de vigilancia singular atendiendo a las circunstancias concurrentes expuestas en la relación fáctica; de lo que se deduce que ha de estimarse que la vigilancia mediante detectives fue proporcionada, pues se limitó a los cuatro días en los que la empresa sospechaba que la ausencia anunciada estaba motivada por los propios intereses del trabajador, sin rebasar la hora de conclusión del permiso que tenía solicitado.

CUARTO.- 1. Una vez estimado el primero de los motivos, deviene innecesario el examen del segundo en el que el recurrente (invocando de contraste nuestra STS 551/2023, de 12 de septiembre) denuncia infracción del artículo 24 CE. En primer lugar, porque, atendida la sentencia de contraste y el contenido del motivo, su mayor parte consiste en una reproducción parcial y una reiteración del objeto del motivo anterior lo que constituye una indebida descomposición artificial de la controversia, en la medida en que el motivo persigue, también, la declaración de licitud de la prueba. Y, en segundo lugar, aunque se pudiera entender que concurre contradicción entre la sentencia recurrida y la aportada como referencial (que no es el caso), la Sala no podría entrar a resolver la solicitud de declaración de procedencia del despido ya que es una cuestión que el corresponde al órgano judicial

de instancia ya que, una vez acreditada la licitud de la prueba de detectives, corresponde a aquél órgano judicial su examen y valoración, con relación al conjunto de la prueba practicada, y determinar la calificación del despido, resolviendo la demanda.

2. En consecuencia, tal como interesa el informe del Ministerio Fiscal, se impone la estimación del recurso y la consiguiente casación y anulación de la sentencia recurrida; resolviendo el debate en suplicación estimando el de tal clase, lo que comportará la nulidad de la sentencia de instancia, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz, órgano al que se devolverán las actuaciones para que, partiendo de la licitud de la prueba de detectives practicada, proceda a dictar sentencia en la que resuelva la demanda origen de las presentes actuaciones. Sin costas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 LRJS. Y con devolución del depósito y de las consignaciones efectuadas para recurrir ( artículo 228.2 LRJS).

## **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Industrias La Peña SA representado por el procurador D. Eduardo Moya Gómez y asistido por el letrado D. Fernando Cuesta Cazada.

2.- Casar y anular la sentencia núm. 125/2024 dictada el 16 de enero por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 2195/2023.

3.- Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase y, al efecto, declarar la nulidad de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz, de fecha 15 de septiembre de 2023, autos núm. 240/2023.

4.- Ordenar la devolución de las actuaciones al Juzgado de lo Social de procedencia para que, partiendo de la licitud de la prueba de detectives practicada, y teniendo en cuenta la misma, proceda a dictar sentencia que resuelva la demanda sobre despido interpuesta por D. Jaime frente a Industrias La Peña SAU.

5.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

6.- Ordenar la devolución del depósito y consignaciones efectuadas para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.