



### **CONFIRMADA LA CONDENA A UNA EMPRESA QUE CONTRATÓ A UN DETECTIVE PRIVADO PARA SEGUIR A UN EMPLEADO DE BAJA LABORAL**

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco ratifica que es **nula la sanción que le impuso por fraude y transgresión de la buena fe contractual. Además, tendrá que indemnizarlo con 15.000 euros por daños y perjuicios.** El Tribunal confirmó la declaración de nulidad de la sanción al estimar que la prueba aportada por el detective privado había infringido el art. 48 de la Ley de Seguridad Privada (LSP), la prueba consistió en un informe de un detective privado que recogió seguimientos del trabajador en un club de golf privado. La LSP establece que *“en ningún caso se podrá investigar la vida íntima de las personas que transcurra en sus domicilios u otros lugares reservados”*, como es en este caso un club de golf privado. Respecto al elemento de la justificación de la medida tomada por la empresa para acudir a la prueba de detectives con el objetivo de determinar los incumplimientos del trabajador, el TSJ destaca que *“no aparecen los hechos del proceso de IT del trabajador con los elementos de la razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad para tomar la medida de activación de seguimiento por un detective”*. *“No hay elemento probatorio suficiente ni existe un justificado nivel de absentismo en el ámbito de la empresa”*, afirma el TSJ.

## **DESPIDO DISCIPLINARIO: APROPIACION INDEBIDA DE VALES DESCUENTOS**

El Tribunal Supremo dicta sentencia de fecha 15/10/2024 **declarando procedente el despido disciplinario de una trabajadora de un supermercado que se apropió indebidamente de vales descuentos pertenecientes a clientes**. El convenio colectivo aplicable considera que esa conducta constituye infracción disciplinaria muy grave, sancionable con la rescisión del contrato **"con independencia de que tenga o no valor de mercado"**. En consecuencia, la conducta de la trabajadora tiene pleno encaje en la previsión tipificada como falta muy grave en el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable. Asimismo, constituye una flagrante desobediencia a las ordenes e instrucciones dictadas por la empresa en el uso regular de sus facultades de organización y dirección, pues antes del inicio de la campaña de descuentos para los clientes, la empresa informó expresamente de la imposibilidad de que ningún trabajador pudiera hacer uso de los vales descuentos de los clientes.

## **PERIODOS DE PRUEBA "SEGÚN CONVENIO"**

**El Tribunal Supremo ha declarado que aquellos periodos de prueba establecidos "según convenio" y sin una duración concreta carecen de validez**. Según el Alto Tribunal, la falta de precisión en la duración genera una grave inseguridad que vulnera el derecho del trabajador a tener este aspecto claramente definido por escrito. En base a ello, ha declarado el despido del empleado como improcedente y ha condenado a la empresa a indemnizarlo con alrededor de 120 euros.

---

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento

---