EXPERTISE: Prueba del detective y baja laboral: cómo puede la empresa acreditar un incumplimiento sin vulnerar derechos

Nuestro despacho ha obtenido una reciente sentencia favorable en la defensa de una empresa frente a una demanda de despido, confirmando la procedencia de la decisión extintiva por transgresión de la buena fe contractual. La resolución ofrece una enseñanza práctica para las empresas: cuando existen sospechas de que una persona trabajadora realiza actividades laborales durante su incapacidad temporal, la prueba del detective puede resultar decisiva para acreditar un incumplimiento, la importancia de contar con indicios previos. El hecho de que la actividad se desarrollara en un negocio familiar no impidió apreciar la deslealtad.

1. De la sospecha a los hechos: la importancia de una prueba objetiva

En el supuesto analizado, la empresa encargó una investigación privada ante las sospechas e indicios de que una persona trabajadora estaba prestando servicios durante su baja laboral por enfermedad. El seguimiento e investigación permitió documentar, en varias jornadas, actividades propias de un empleado en un negocio familiar, así como tareas de esfuerzo físico que el órgano judicial valoró en relación con la dolencia que había motivado la incapacidad temporal.

La sentencia no se apoya en una mera sospecha empresarial, sino que considera acreditados los hechos a partir del informe del detective y las grabaciones y fotografías aportadas junto con la declaración del propio detective en sede judicial, cuya explicación considera clara y sin contradicciones.

En este caso, las observaciones practicadas fueron suficientes para probar los hechos imputados; ello no convierte cualquier seguimiento breve en prueba automáticamente concluyente.

2. Idoneidad, necesidad y proporcionalidad: investigar con límites

La utilidad de la investigación no permite prescindir de los derechos de la persona investigada. Como marco legal general, distinto de la valoración probatoria concreta de esta sentencia, el artículo 48 de la Ley de Seguridad Privada exige que los servicios de investigación respeten los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad. Además, requiere acreditar el interés legítimo de quien contrata el servicio y prohíbe investigar la vida íntima desarrollada en domicilios u otros lugares reservados o utilizar medios que lesionen los derechos protegidos.

Para la empresa, esto implica delimitar qué se pretende comprobar, por qué la investigación es adecuada para ese fin y por qué su alcance resulta necesario y proporcionado. El detective puede ser una herramienta especialmente útil para documentar actividades externas al centro de trabajo y que difícil, ente puedan acreditarse por los cauces ordinarios de supervisión, pero cuando hay indicios o sospechas, y sin convertirse en una investigación indiscriminada de la vida privada de la persona trabajadora.

En el caso resuelto concurrían datos concretos que explicaban la decisión empresarial: la empresa había recibido informaciones sobre la posible realización de trabajos durante la baja y existían observaciones que apuntaban en esa dirección. La investigación se circunscribió a seguir a la persona desde su domicilio y documentar su presencia y actividad en espacios accesibles al público, como la vía pública y un establecimiento comercial abierto al público.

3. Trabajar en un negocio familiar también puede vulnerar la buena fue contractual

Uno de los aspectos más relevantes del caso es que las actividades se realizaban en un negocio familiar perteneciente al entorno cercano de la persona trabajadora. El órgano judicial considera acreditado que la persona trabajadora desarrollaba tareas propias de un empleado y aprecia una transgresión de la buena fe contractual. Por tanto, el

contexto familiar no neutralizó el incumplimiento demostrado. Lo determinante no es que exista o no una remuneración, ni que el establecimiento pertenezca a un familiar, sino la realidad de la actividad que se lleva a cabo durante la incapacidad temporal.

Ahora bien, la conclusión no consiste en que cualquier ayuda a un familiar durante una baja justifique el despido. La propia sentencia recuerda que no toda actividad durante la incapacidad temporal tiene ese efecto: es necesario analizar si revela una capacidad laboral incompatible con la situación alegada o si perjudica o retrasa la recuperación.

La clave para la empresa es acreditar qué tareas se realizan, en qué condiciones y cuál es su relación con la limitación que motiva la baja. En el caso analizado, la valoración conjunta de las actividades observadas y de las circunstancias médicas llevó a apreciar un incumplimiento grave y culpable, sin que la relación familiar justificara una respuesta distinta.

4. El despido durante la baja: acreditar una causa ajena a la enfermedad

En la defensa de la empresa, nuestro despacho se opuso tanto a la petición de nulidad como a la de improcedencia del despido. La resolución rechaza ambas pretensiones y también la indemnización solicitada por vulneración de derechos fundamentales. Su razonamiento distingue entre despedir por la enfermedad y hacerlo por una conducta desleal acreditada. En este supuesto, descarta indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales y considera probados los hechos que sustentaban la decisión empresarial. Declara procedente el despido, sin indemnización ni salarios de tramitación.

5. Conclusiones e implicaciones prácticas para las empresas

La principal enseñanza es que una sospecha no sustituye a la prueba, pero una investigación correctamente delimitada puede aportar elementos decisivos para

defender una decisión empresarial. Antes de contratar el seguimiento, conviene valorar su finalidad, alcance y límites; después, analizar los resultados junto con la situación de incapacidad temporal, el régimen disciplinario aplicable y la gravedad de la conducta. Estas son pautas de actuación, no una garantía anticipada de procedencia del despido.

La sentencia refuerza, además, una idea relevante para la gestión de personas: el deber de buena fe no desaparece porque la actividad se realice en un negocio familiar. Lo determinante es el incumplimiento concreto demostrado y su relación con la baja, no la mera existencia de un vínculo de parentesco.

El resultado obtenido por nuestro despacho en este procedimiento pone de relieve la importancia de combinar una prueba lícita y sólida con una defensa jurídica adaptada a las circunstancias del caso. Un asesoramiento previo permite orientar la investigación, evitar intromisiones indebidas y valorar si los hechos acreditados justifican una medida disciplinaria. Ante indicios de actividad laboral durante una baja, actuar con rigor desde el inicio es tan importante como construir una base probatoria consistente.

El presente artículo es meramente divulgativo y no constituye asesoramiento jurídico ni compromiso de actualización. Para valorar una situación concreta y planificar una actuación respetuosa con los derechos de las personas trabajadoras, contacte con nuestro equipo de asesoramiento laboral.