

Implicaciones prácticas de la nueva Ley de Seguridad Privada

Antonio V. Sempere Navarro

Coordinador del Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo
Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos

Carolina San Martín Mazzucconi

Consejera Académica de Gómez-Acebo & Pombo
Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos

El próximo 5 de junio entrará en vigor la Ley 5/2014, de Seguridad Privada, que deroga y sustituye a la que estaba vigente desde 1992. En principio, se trata de una norma extralaboral; sin embargo, como sucede muchas veces, de su contenido se extraen ciertas pautas que pueden afectar a las relaciones laborales.

Regula la actividad de las empresas de seguridad privada y de los despachos de detectives, así como la actuación del personal de ambos, estableciendo límites y requisitos. Cuando una empresa (o una Administración pública) contrate sus servicios, bien para desarrollar funciones de vigilancia en sus instalaciones, bien para investigar infracciones cometidas por sus empleados, deberá tener en cuenta las disposiciones de esta Ley, para evitar responsabilidades y verificar la efectividad de los servicios contratados.

Pensando en clave laboralista, expongamos unas líneas fundamentales de la nueva regulación, aún huérfana del anunciado desarrollo reglamentario:

- **Autoprotección.** El empresario puede realizar funciones de vigilancia o investigar a su personal, bien por sí mismo (persona física, órganos gestores) o bien contratando a empresas de seguridad o detectives (debidamente

habilitados), pero tiene prohibido encomendar estas funciones a sus propios empleados.

- **Contratación previa.** La prestación del servicio por empresas de seguridad o detectives exige la previa suscripción de un contrato escrito y su comunicación al Ministerio del Interior u órgano autonómico competente¹.
- **Confidencialidad.** Las empresas de seguridad y los despachos de detectives tienen deber de reserva respecto de la información a la que accedan en el desarrollo de sus funciones, salvo si son requeridos por autoridades judiciales o policiales. En todo caso, han de informar a estas últimas si tienen conocimiento de hechos delictivos.
- **Respeto a derechos fundamentales.** Ni los vigilantes ni los detectives pueden emplear medidas o medios personales, materiales o técnicos de forma tal que atenten contra el derecho al honor, la intimidad, la propia imagen, el secreto de las comunicaciones o la protección de datos. Sus actuaciones han de ser razonables, necesarias, idóneas y proporcionales.
- **No intervención en huelgas y otros conflictos.** Ni vigilantes ni detectives pueden "intervenir ni

¹ Cuando quien contrata es una Administración Pública, puede establecer condiciones especiales relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del contratista, penalizándolo por su incumplimiento o confiriéndoles el carácter de condición resolutoria del contrato.

interferir”, mientras estén ejerciendo los servicios y funciones que les son propios, en la celebración de reuniones y manifestaciones, ni en el desarrollo de conflictos políticos o laborales².

- *Derechos y datos sensibles.*- Vigilantes y detectives tienen prohibido ejercer cualquier clase de control sobre opiniones políticas, sindicales o religiosas, o sobre la expresión de tales opiniones, y tampoco pueden proceder al tratamiento de datos relacionados con la ideología, afiliación sindical, religión o creencias.

En especial respecto de la contratación de detectives, deben realizarse algunas precisiones adicionales:

- *Interés legítimo.*- Solo puede encargar un servicio de investigación a detectives quien ostente un interés legítimo en ello y así lo acredite.
- *Objeto del contrato.*- Los detectives pueden investigar sobre conductas o hechos privados relacionados con el ámbito laboral, salvo que constituyan delitos perseguibles de oficio. Se excluye del ámbito de las averiguaciones la vida personal, familiar o social que se desarrolla en los domicilios o lugares reservados³.

- *Informe final.*- El resultado de las averiguaciones se plasma en un informe de investigación, que está a disposición del cliente y se le entrega al finalizar el servicio. Sólo podrá contener información directamente relacionada con el objeto y finalidad de la investigación contratada⁴.

- *Responsabilidad civil.*- Los titulares de los despachos de detectives responderán civilmente de las acciones u omisiones en que, durante la ejecución de sus servicios, incurran los detectives dependientes o asociados.

De lo expuesto cabe extraer una conclusión fundamental: a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la empresa que presente pruebas en juicio obtenidas por detectives deberá asegurarse de estar en condiciones de aportar no solo el informe final, sino también el contrato en el que conste el encargo de investigación, ambos cumplimentados y ejecutados conforme a las exigencias y límites que se acaban de reseñar. De otro modo, la investigación no se habrá llevado a cabo lícitamente, pudiendo suponer la nulidad de la prueba obtenida e incluso, en su caso, la incursión en responsabilidades por vulneración de derechos fundamentales.

² No cabe interpretar que la prohibición impida ejercer su derecho de huelga al personal de seguridad, pues semejante límite excede con mucho de lo que podría ordenar esta Ley ordinaria.

En cambio, sí parece razonable la advertencia del legislador según la cual, cuando el personal de seguridad privada lleve a cabo funciones en una entidad en la que se presten servicios que resulten o se declaren esenciales o en la que el servicio de seguridad se haya impuesto obligatoriamente (por ejemplo, en bancos, cajas de ahorro y demás entidades de crédito), su ejercicio del derecho de huelga se deberá atener “a lo que respecto de dichas entidades disponga la legislación vigente”. Es decir que habrá que estar a la fijación de servicios mínimos, que son los límites admisibles.

Es claro que la norma desea que no interfieran en la participación de terceros en la huelga, aunque sean sujetos de su investigación o se encuentren en el ámbito de su vigilancia. Cuando un vigilante de seguridad observa que se está destruyendo patrimonio de la empresa durante el transcurso de la huelga hay que examinar las circunstancias del caso para ver si su actuación incide en el conflicto laboral. En principio, el detective que venía investigando a un trabajador cuando este decide participar en una huelga, no tendría por qué interrumpir la vigilancia, pues con ello no estaría interfiriendo en el desarrollo del conflicto. Ahora bien, cuestión distinta es que el empresario contrate sus servicios para investigar el comportamiento del trabajador durante la huelga, en cuyo caso sí que habría una mayor injerencia en el ejercicio del derecho fundamental que podría entenderse como interferencia.

³ En principio, la vigilancia por detectives no puede llevarse a cabo en domicilios, a menos que se visualicen libremente desde un sitio público (por ejemplo, en el jardín que carece de seto, valla o muro que impida el acceso visual desde la calle). En este sentido: STSJ Madrid 5 julio 2013 (AS 2013\2760).

⁴ De aquí habría que colegir que si el detective que investiga a un trabajador tiene conocimiento de actividades irregulares cometidas por otro, no podría incluirlas en el informe de investigación.