

INTELIGENCIA EN LA EMPRESA, APLICABILIDAD Y LÍMITES NORMATIVOS: ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE LA INTELIGENCIA LABORAL

BUSINESS INTELLIGENCE, APPLICABILITY AND REGULATORY LIMITS: SPECIAL REFERENCE TO THE CASE OF WORKPLACE INTELLIGENCE

Recibido: 12.12.2025 / Aceptado: 22.12.2025



XÍÁN GARCÍA
TRONCOSO

Técnico jurídico en el sector TIC

 0009-0001-8771-2793

Resumen:

Las organizaciones adoptan decisiones en contexto donde la información abunda, pero es difícil de seleccionar, evaluar e integrar para convertirla en conocimiento útil. La Inteligencia, entendida como proceso de obtención, análisis e integración de la información, aparece como actividad clave para disminuir riesgos, anticipar escenarios y reducir incertidumbre. Aplicar modelo de Inteligencia en las organizaciones con encaje en nuestro ordenamiento, se configura como herramienta capaz de apoyar la toma de decisiones y generar ventaja competitiva, encontrando un ejemplo ilustrativo en la Inteligencia Laboral.

Palabras clave:

Inteligencia, Inteligencia Empresarial, Inteligencia Laboral, fuentes abiertas; OSINT, Ciclo de Inteligencia, toma de decisiones; incertidumbre, análisis de información e investigación corporativa.

Abstract:

Organizations make decisions in contexts where information is abundant, but difficult to select, evaluate, and integrate in

order to transform it into useful knowledge. Intelligence, understood as a process of obtaining, analyzing and integrating information emerges as a key activity to reduce risk, anticipate scenarios, and decrease uncertainty. Applying Intelligence models within organizations, aligned with our regulatory framework, becomes a tool capable of supporting decision-making and generate competitive advantage, finding an illustrative example in Labor Intelligence.

Keywords:

Intelligence, Business Intelligence, Labor Intelligence, open sources, OSINT, cycle of Intelligence, decision making, uncertainty, information analysis and corporate investigation.

I. Inteligencia. ¿De qué hablamos?**1. La definición de la Inteligencia**

Las organizaciones deben adoptar decisiones constantemente sin la información adecuada, asumiendo riesgos elevados derivados de la incerteza, pues el mercado actual tiene por definición la incertidumbre, a pesar de tener a su alcance una cantidad abrumadora de información, apareciendo la Inteligencia como actividad que puede ser distintiva para el desarrollo y supervivencia de las entidades.

Cuando escuchamos la palabra Inteligencia, viene a nuestra cabeza el mundo del espionaje, operaciones militares o el ejercicio de influencia para alterar el curso de algún país, pensándola como una actividad estatal que genera tanto rechazo como curiosidad.

Pero, realmente, ¿esto es la Inteligencia? ¿es posible transformar una actividad muchas veces rodeada de fantasía, en una actividad útil y práctica para cualquier organización?; y lo más importante, ¿nuestro ordenamiento permite que realicemos esta actividad?

Como veremos, la Inteligencia va mucho más allá de ser una actividad restringida a los Estados y, su finalidad, no tiene por qué ser militar. Encontrándonos en un mundo incierto, con elevada incertidumbre, la Inteligencia representa una oportunidad para organizar la inmensa cantidad de información que tenemos disponible y maximizar el proceso de toma de decisiones, de forma legítima. Tal como podremos observar en el ejemplo de la Inteligencia laboral, siendo conveniente un estudio más profundo.

La Inteligencia es un concepto multidimensional, pudiendo diferenciar un resultado, pues en palabras de RODRIGUEZ MARCOS es «*el producto que resulta de la evaluación la integración, el análisis y la interpretación*

de la información reunida»[1]; y, también un proceso, de forma que, autores como MUÑOZ la definen como «*un proceso metodológico mediante el cual la información sometida a una serie de estadios, por unos productores, dentro de una organización, y en concomitancia con el consumidor de inteligencia, genera un producto que servirá para ayudar a reducir la incertidumbre y servir como apoyo al proceso en la toma de decisión*»[2].

Nos encontramos pues, que la Inteligencia, es un proceso que nos ayuda a evaluar y tratar la información que necesitamos para adoptar decisiones, reunida por personas específicamente destinadas a satisfacer las necesidades de información junto con las personas que requieren su uso, así como el resultado del tratamiento de todos estos datos, presentándose como un producto procesado que permite adoptar decisiones.

Si bien es cierto que, tradicionalmente, esta actividad se asocia con agentes estatales y aplicaciones político-militares, la Inteligencia, con el cambio en la cultura de la seguridad[3], y la aparición de conceptos como la Inteligencia Competitiva[4], se ha expandido entre la sociedad civil.

No es de extrañar, que las organizaciones adopten de manera consciente o inconsciente acciones que pueden enmarcarse en la Inteligencia, ya sea a través de medidas de ciberseguridad para proteger su información[5] (contrainteligencia) o de investigaciones, como estudios de mercado; aunque, en muchos casos, responden a acciones espontáneas y no planificadas[6].

2. El Ciclo de Inteligencia

Tratándose la Inteligencia de un proceso ordenado,

existen modelos para organizar el cómo cubrir la necesidad de información, surgiendo, entre otros, el llamado Ciclo de Inteligencia, que será el que utilizaremos como referencia al ser el más cercano y habitual en nuestra cultura. Este modelo, se divide en cuatro fases: la dirección, la obtención, la elaboración, y la difusión[7].

2.1. Planificación y dirección

En esta fase, los responsables de las decisiones finales se encargan de establecer las necesidades de conocimiento sobre materias generales o concretas, identificando los objetivos y requerimientos informacionales; si bien en algunos casos, pueden intervenir perfiles especializados en identificar las necesidades, proporcionando a los responsables de la decisión apoyo en la definición de objetivos.

Es importante el papel del destinatario final de la información, que será quien adopte las decisiones y quien establecerá la necesidad de información; siendo, por otra parte, inherente a toda función de dirección, la necesidad de establecer una planificación para disponer los recursos suficientes para cumplir con el objetivo.

En el caso de la inteligencia, la planificación dividirá los objetivos en áreas y subáreas de interés (Aspectos Esenciales de Inteligencia y Componentes de Inteligencia), donde el encargado de reunir la información indicará sugerencias para satisfacer las necesidades, denominándose estas Aspectos Básicos de Inteligencia; de forma que, posteriormente, se diseñe un Plan que defina los Programas de Adquisición, no siendo otra cosa que, el conjunto de tareas orientadas a obtener la información definida.

2.2. Obtención

Esta fase referencia la adquisición y reunión de datos e información de interés según la Planificación y los Programas de Adquisición definidos anteriormente, de manera que, tendrá características diversas según las necesidades de información trasladadas.



La obtención puede producirse de formas muy variadas, pudiendo distinguir diferentes métodos según la fuente de la información, que podríamos clasificar según la siguiente tabla, siendo las más relevantes el HUMINT, donde la fuente son las personas, el OSINT, basada en fuentes abiertas y accesibles, y el SOCINT, resultante de las redes sociales.

TIPO	FUENTE	EJEMPLO
HUMINT (Human Intelligence)	Personas, directamente	Espías, infiltrados, confidentes, testigos, agentes, interrogatorios...
OSINT (Open Sources Intelligence)	Abiertas y accesibles	Internet, medios de comunicación, páginas web, informes técnicos, análisis sociológicos, declaraciones, estudios, fuentes bibliográficas, publicaciones oficiales...
TECHINT (Technical Intelligence)	Tecnología	Cámaras, grabadoras, radares, tacógrafos, dispositivos de geolocalización...
IMINT (Imagery Intelligence)	Imágenes	Cámaras, satélites, drones, medios aéreos
SOCMINT (Social Media Intelligence)	Redes sociales	Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn...
SIGINT (Signal Intelligence)	Señales electromagnéticas o acústicas	Emisiones electromagnéticas de Sistemas TIC; datos en nube o en ficheros digitales
MASINT (Measure and Signature Intelligence)	Señales no atribuidas a otras categorías	Acústica (ACINT), Radar (RADINT), Infrarrojos (IRINT), Laser (LASINT), Nuclear (NUCLINT), Óptica (OPINT), Radiación no intencionada (URINT); Química y Biológica (CBINT); Radiofrecuencia (RFINT)

Tabla 1. Fuentes de Inteligencia (elaboración propia) [8].

2.3. Elaboración

Es la fase donde se reúnen los datos obtenidos para proceder a su valoración, análisis, integración e interpretación, siendo el momento donde la información trasciende su carácter para convertirse en la Inteligencia como producto[9].

En esta fase, nos encontramos con cuatro operaciones esenciales, la valoración, dónde se evaluará la utilidad, credibilidad, oportunidad y exactitud de las fuentes; el análisis, donde se extraen los datos de interés y relevantes que respondan a las necesidades; la integración, donde se relacionan los datos de interés con aquellos otros de los que ya se dispone; y la interpretación, donde se extraen conclusiones por personas especializadas para responder las necesidades de conocimiento y proporcionar previsiones sobre la evolución de la situación.

2.4. Difusión

La fase final del Ciclo, consistente en hacer llegar al destinatario sus resultados, teniendo en consideración

la oportunidad, pertinencia, conveniencia y seguridad. La Inteligencia no se presenta en cualquier momento, sino que debe proporcionarse en el momento oportuno, siendo por lo general en respuesta a necesidades urgentes.

Con pertinencia, pues debe asegurarse que la información la conozca quien debe conocerla, es decir, quien puede adoptar las decisiones ella.

De manera comprensible, pues puede concentrar gran variedad de datos complejos, y de forma segura, garantizando que se recibe exclusiva e íntegramente por las personas previstas, ya que es la confidencialidad lo que también garantiza la ventaja que puede proporcionar la información, puesto que, en caso contrario, podrían variar los escenarios y quedar obsoleta la información disponible.

Con el Ciclo de Inteligencia nos encontramos, en definitiva, con un método amplio y adaptable para poder organizar la manera de cubrir las necesidades de conocimiento en los contextos actuales de las organizaciones, facilitando el uso de la información, especialmente, con las oportunidades que brinda la tecnología.

II. Inteligencia en la empresa

Dada la utilidad que representa en la toma de decisiones, y no siendo otra cosa que un método ordenado de obtención de información no es de extrañar que, como decíamos, las organizaciones realicen hoy en día actividades de Inteligencia.

1. ¿Ya generamos Inteligencia?

Como hemos visto, nos encontramos con las empresas realizan de manera planificada una serie de actividades hoy en día que podrían clasificarse de inteligencia.

Sólo hay que pensar en el DAFO o en los estudios de mercado, siendo el primero una técnica habitual de análisis de situación, permitiendo conocer a la organización sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, pues se determinan las necesidades de conocimiento por la Dirección empresarial, para posteriormente definir cómo obtener la información necesaria, elaborarla (analizando, evaluando e

integrándola) y presentarla, mediante matrices, gráficos o informes, adoptando decisiones en base a los resultados.

En el segundo caso, puede observarse que la Dirección de la empresa también define las necesidades de información que requiere cubrir, para después establecer una planificación destinada a obtener los datos necesarios, siendo evaluados e integrados, y posteriormente presentados en un informe; siendo, en todo caso, la Dirección de la empresa quien tiene una necesidad informativa a satisfacer, y quien, tras realizar todo un proceso ordenado destinado a satisfacerla, adopta decisiones tomando como referencia su resultado.

Y no únicamente, sino que también viene realizando este tipo de actividades cuando se prevé un conflicto con posible desenlace judicial, pues sólo hay que pensar la actividad que despliega cualquiera de las partes en un litigio para obtener la prueba que acredite su posición o la argumentación que pretende introducir, además de proteger el descubrimiento de su estrategia; si bien en estos casos, las necesidades informativas y su obtención suelen estar guiadas por la dirección jurídica letrada.

Ciertamente, se realizan numerosas acciones de inteligencia en el día a día de las organizaciones, de manera espontánea y no consciente, pues con el contexto cambiante del entorno se requiere la búsqueda y tratamiento de información diversa para poder afrontar los cambios; desde la búsqueda de financiación, hasta el estudio de la competencia, pasando por el conocimiento de los clientes, el cómo generar una mayor campaña de marketing o incluso, el investigar un fraude interno.

Son numerosas las actividades de inteligencia que se realizan, si bien son pocas las entidades que disponen de unidades especializadas para elevar estas actividades a una necesidad de negocio propia. No obstante, por su facilidad de implantación, su evidente utilidad y su uso inconsciente, se tratará el caso de la Inteligencia Laboral.

2. El ejemplo de la Inteligencia Laboral

Uno de los ejemplos donde podemos observarla aplicación de la Inteligencia actualmente en las

organizaciones de manera más clara, es en el caso de la Inteligencia laboral, siendo conveniente un estudio más profundo por las oportunidades y problemáticas que plantea.

Como veremos brevemente, la Inteligencia laboral dispone de una perfecta adaptación del ciclo de inteligencia tanto para la parte empresarial como para la parte sindical, destacando su utilidad para ambas, siendo la regulación muy flexible, lo que plantea un buen encaje en nuestro ordenamiento.

2.1. Utilidades y oportunidades de la Inteligencia

Comenzando por la utilidad que representa aplicar específicamente la Inteligencia en el ámbito de las relaciones laborales, deben mencionarse los beneficios que plantean tanto a los efectos de mantener o aumentar los niveles de productividad y motivación, siendo de relevancia para el control del desempeño, pero también para la negociación colectiva, permitiendo adquirir ventaja sobre la contraparte; y sobre todo, para la preparación de prueba y aplicación judicial en situaciones de fraude o, incluso, en cualquier despido.

Así pues, siendo la Inteligencia el proceso de tratamiento de información para cubrir necesidades de conocimiento, y su producto, podemos ver su aplicabilidad, por ejemplo, con la necesidad de conocer el nivel de desempeño y su cobertura a través del control de la actividad, posibilitado por el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 20, apartado 3.

La recopilación de información y el control de actividad, a través por ejemplo, del establecimiento de medios tecnológicos de monitorización como permiten algunos *software*, el control de la presencialidad mediante geolocalización, o el control de la seguridad mediante cámaras, son sólo algunos de los mecanismos que emplean hoy en día las organizaciones y que tienen plena validez judicial; proporcionando información sobre deslealtades, pero también sobre el nivel de rendimiento y cómo mejorarlo.

En la negociación colectiva, por su lado, adquiere una relevancia significativa la confidencialidad,

disponibilidad y detección de la información, pues desde la perspectiva empresarial, conocer la reacción de la plantilla ante las medidas que vaya a implantar o proponer resulta crucial para poder aplicarlas con la menor resistencia posible, pero también para saber hasta qué punto llegar en la negociación, al conocer las posibles acciones de resistencia que podrían existir, como la posible duración de una parada, los descensos en los niveles de productividad o las personas influyentes, siendo una oportunidad incluso para canalizar cambios en conformidad con la plantilla.

Desde la perspectiva laboral, para el ámbito sindical la Inteligencia también representa una oportunidad, en tanto puede facilitar la búsqueda de información para reforzar la capacidad argumentativa en caso de conflicto, o la recolección de documentación para comprobar el cumplimiento y apoyar la implantación de nuevas demandas; en el conocimiento de la situación de la plantilla entre la competencia para reclamar mejoras similares, o en el diseño de estrategias destinadas a reforzar la implantación sindical; pero también en el conocimiento de qué acciones en un conflicto pueden ser más eficaces para promover una negociación, de cuáles pueden ser las vías de comunicación más efectivas para ampliar el apoyo social y entre personas trabajadoras o, incluso, de anticiparse a un despido colectivo o modificaciones negativas en el trabajo y promover la búsqueda de alternativas viables a la reducción de la plantilla o al empeoramiento de las condiciones.

Y lógicamente, la Inteligencia también goza de una eminente utilidad judicial, al poder cubrir las necesidades de información para acreditar incumplimientos en el caso de un despido, incluso en situaciones de fraude como la simulación de incapacidad temporal; o, desde la perspectiva contraria, la posibilidad de reunir prueba e información suficiente como para destapar un fraude en la contratación, incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales o situaciones de discriminación y de acoso.

Además de, en ambos casos, permitir anticipar la argumentación y la prueba disponible por la parte contraria, permitiendo diseñar estrategias de defensa más efectivas, incrementando las posibilidades de éxito y favorecerse la resolución extrajudicial.

La Inteligencia es un proceso ordenado para satisfacer las necesidades de información, por lo que, fácilmente puede deducirse su papel en la tarea probatoria; pero como hemos visto, no únicamente, pues en el marco de las relaciones laborales, como en tantos otros ámbitos, son muchas las ocasiones en las que, disponer de información adecuada, precisa y confidencial, permite obtener una ventaja frente a los cambios del entorno.

2.2. Del Ciclo de Inteligencia General al Ciclo de Inteligencia Laboral

Sabiendo algunas de las posibles utilidades que puede representar la Inteligencia en el mundo del trabajo, para facilitar la creación de modelos de Inteligencia aplicados a las relaciones laborales, es necesario adaptar el Ciclo a sus peculiaridades.

2.2.1. Dirección

Es preciso mencionar, en primer lugar, las diferencias que presenta la fase de dirección, pues en la parte empresarial nos encontramos con que estará regida por los órganos directores de la empresa, incluyendo accionistas y administradores, según el modelo organizativo y quien adopte las decisiones, al ser quien tendrá la necesidad informativa.

Por la parte laboral, lo será el Comité Ejecutivo del Sindicato o la agrupación de trabajadores que se encarguen de la actividad sindical en la empresa, aunque en mayor medida, será dirigida por la representación jurídica, pues cuando la parte laboral habitúa a satisfacer sus necesidades informativas suele realizarlo de manera individual, en procura de una solución jurisdiccional a un conflicto; aunque, dado su papel en la negociación colectiva, no puede negarse un proceso dirigido por los Comités Ejecutivos de los Sindicatos, los Comités de Empresa o por la propia sección mismamente, en función del tipo y grado de implantación sindical existente en la empresa.

2.2.2. Obtención

La fase de obtención, por parte de la empresa, se ejecutará desde cualquier puesto directivo, independientemente de su nivel, sin perjuicio del uso de perfiles especializados, siendo principalmente los encargados de primera línea y mandos intermedios

quienes recojan la información, al quienes estén en contacto estrecho con las fuentes, aunque en ocasiones se recurra a personas especializadas como, por ejemplo, los detectives privados.

En la parte laboral, será el propio trabajador el encargado de obtener la información, ya tenga intención individual o colectiva, pues es quien tiene conocimiento de situación, al ser quien desarrolla la actividad con acceso a documentación, testigos y otras fuentes.

Precisamente, es en las fuentes donde encontraremos otra peculiaridad ya que, la parte laboral, como decíamos, es en sí misma una fuente de información, teniendo acceso a documentación interna de la empresa y al conocimiento del desarrollo de las actividades y sus entresijos, lo que le proporciona ventaja frente al empleador; si bien pierde esta ventaja frente a la enorme capacidad de control que la legislación otorga al empleador, y a la enorme disponibilidad de medios de este para hacerla efectivas.

No hay que obviar que las grandes categorías de inteligencia, como la de fuentes humanas (HUMINT), fuentes abiertas (OSINT), redes sociales (SOCMINT), tecnologías (TECHINT), imágenes (IMINT) y de señales (SIGINT), gozan de plena virtualidad en el trabajo; siendo frecuente encontrarnos el primer tipo en los

testigos, confidentes, peritos y especialistas como los detectives, que aportarán un informe con su valoración personal pero también, como decíamos, en los propios trabajadores, que tendrán a su disposición numerosa información relevante y confidencial.

También es frecuente encontrarnos el uso de fuentes abiertas, como la disponible en el Registro Mercantil, protocolos, documentos en materia de prevención, calendarios y distribución de horarios, vacaciones o registros salariales, además de publicaciones en foros, videos promocionales o declaraciones en medios de comunicación; siendo relevante el papel de las redes sociales, constituyéndose como categoría de fuente propia.

Y sobre todo, nos encontraremos con Inteligencia proveniente de tecnología al disponer el empleador de un creciente número de dispositivos y sistemas destinados a facilitar el control, como es el caso de la geolocalización o los *software* de monitorización, pero donde podemos incluir también los resultados del tacógrafo o cualquier sensor tecnológico; siendo relevante también el uso de imágenes y audio tanto en forma de videovigilancia, como en forma de grabaciones *ad hoc* por la parte laboral para acreditar incumplimientos; añadiéndose, en el uso de cualquiera de estas fuentes, las posibilidades que supone la Inteligencia Artificial en el tratamiento de la



información.

Debe destacarse, que los límites en la obtención y uso de la prueba se flexibilizan más en este ámbito que en otros, como el penal, ya que ambas partes son agentes privados, encontrando el límite principal en el respeto a los derechos fundamentales, aunque se flexibilizará más o menos según se trate de la parte empresarial o laboral, al tener una posición de desigualdad la segunda, y disponer de mayores medios la primera.

2.2.3. Elaboración

En lo que se refiere la elaboración, la peculiaridad nos la encontramos en que, muchas veces, las personas que obtienen la información son quienes la tratan, como es el caso de los mandos intermedios, el equipo directivo o los administradores, con una especial relevancia de los departamentos legales de las entidades, al provenir de estos departamentos en muchas ocasiones las necesidades informativas a satisfacer, sea para mitigar o prevenir riesgos, o para afrontar un conflicto ya abierto.

En la parte laboral, muchas veces será la dirección jurídica quien elabore la información, al ser quien la requiera en función de la actuación prevista en juicio y los hechos que se pretendan probar; si bien cuando se actúa de manera colectiva, la elaboración podría realizarse por el propio trabajador que la obtiene, la propia sección o órganos como el Comité de Empresa, sin que debamos olvidar el papel que pueden ejercer la Inspección de Trabajo que, de informaciones aisladas (indicios) puedan promover su investigación.

2.2.4. Difusión

Por último, la difusión, también tiene ciertas peculiaridades, en tanto la información empresarial muchas veces se encuentra a disposición de algún trabajador, facilitando su filtración y dificultando una conservación segura, por lo que será habitual encontrarnos medidas técnicas como el cifrado de documentos, ejemplificándose una actividad de contrainteligencia; mientras que, la parte laboral, al difundirla, puede adquirirse por el empresario más fácilmente, por revelaciones o el propio control.

Pero también existen peculiaridades en los destinatarios, ya que podrán ser otros trabajadores, pero también Administraciones Públicas, al ser quienes

pueden aplicar la competencia sancionadora o intervenir contra el empleador, como el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación, los Juzgados, el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo de Relaciones Laborales, la Agencia Española de Protección de Datos, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, la Inspección de Trabajo o la Autoridad Independiente contra la Discriminación.

III. Límites en nuestra regulación a la actividad de Inteligencia

El régimen jurídico de la Inteligencia puede definirse por su difusión normativa, debiendo acudir a leyes de diverso rango para encontrar sus límites, siendo, en general, permisivo.

1. Panorama normativo

Debe diferenciarse la actividad estatal, realizada por los servicios de inteligencia como el Centro Nacional de Inteligencia, regulado por la Ley 11/2002 y la Ley Orgánica 2/2002, o por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, regidos por la Leyes Orgánicas 2/1986, 4/1997 y 7/2021; además de, por supuesto, la Ley 9/1968, sobre secretos oficiales.

Fuera del ámbito estatal, militar y policial, debe mencionarse la relevancia de la Ley de Enjuiciamiento Civil, al ser la norma base para determinar su aplicabilidad como prueba en un juicio, y ser el ámbito donde principalmente se aplicará; pero también son relevantes la Ley 5/2014, que regula el ejercicio de los detectives privados, o la LOPDGDD, que establece prescripciones respecto al uso de determinados medios.

También, en función del ámbito donde se aplique la Inteligencia, nos encontraremos normativa de interés variada que establecerá límites como la Ley 1/2019, de secretos empresariales; la Ley 24/2015, de patentes; la Ley 17/2001, de Marcas; la Ley 3/1991, de competencia desleal, e incluso, el Real Decreto Legislativo 1/1996 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual; además de, por supuesto, el Código Penal en lo que a revelación de secretos se refiere.

Es importante también tener presente, los límites

que impone la Constitución, en tanto garante de los derechos fundamentales de los individuos, y de las obligaciones que establecen normativas como el RGPD y la LOPDGDD a nivel de protección de datos personales, pues en muchas ocasiones, esta actividad recogerá un gran número de datos que permitirán identificar a las personas, siendo información que, en algunas circunstancias, podría suponer un riesgo elevado; lo cual plantea también la aplicabilidad de normativas técnicas aplicables al sector en materia de seguridad de la información, como podría ser en el caso de las entidades bajo el ámbito de aplicación DORA o NIS2.

Precisamente, también merecen mención normas de la Unión Europea como la Directiva (UE) 2019/1937, relativa a la protección de personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, y su transposición en la Ley 2/2023, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas, además del Reglamento (UE) 2024/1689, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial

2. Límites a la actividad de Inteligencia

2.1. La obtención

La actividad de Inteligencia encontrará límites, principalmente, en lo que se refiere a los medios de obtención admisibles en nuestro ordenamiento, que ciertamente resultan amplios, siempre que se respeten los derechos fundamentales, no existan intromisiones en la esfera de la intimidad, ni en ámbitos que, legítimamente, con reconocimiento normativo o no, se pretendan mantener como secretos y se apliquen medidas destinadas a alejarlas del público en general.

Así pues, nos encontramos los límites en tipos como el espionaje industrial (artículos 273 y siguientes CP), cuando se revelen elementos relacionados con patentes, modelos industriales, marcas o elementos de la propiedad intelectual protegidos; pero también en la revelación de secretos empresariales (artículos 278 y siguientes CP) cuando se apodere de información que no goza del mismo nivel de protección, que tiene su reflejo en el tipo de revelación de secretos (artículos 197 y siguientes CP) cuando la obtención y descubrimiento de información confidencial repercute sobre un particular.

2.2. El tratamiento

También el tratamiento tendrá limitaciones, en tanto el RGPD y la LOPDGDD establecen la necesidad de un interés legítimo que, en ocasiones, podría tener más dificultad de justificarse, a la vez que establecen una serie de obligaciones de información que podrían repercutir sobre el carácter confidencial de la Inteligencia, si bien el propio interés legítimo podría amparar que, en algunas ocasiones, se obtuviera sin consentimiento ni información previa.

En líneas generales, existiendo una necesidad de conocimiento a satisfacer, con repercusión por la decisión que se derivará de ella, se justifica el interés legítimo.

Será pues, la proporcionalidad, considerada en su triple sentido, el criterio que aparece como esencial para valorar la admisibilidad de adquirir y mantener la información, debiendo evaluar si el método empleado es idóneo, siendo susceptible de conseguir el objetivo; si no existen otras medidas más moderadas con idéntica eficacia (necesidad) y, si de ella derivan más beneficios para el interés general que perjuicios para otros bienes en conflicto (proporcionalidad estricta), la cual podrá justificarse, especialmente, donde la competitividad o supervivencia de la organización se vea amenazada.

Este es el criterio determinante también para admitir una técnica de obtención, en tanto será el Juzgado quien finalmente determine si las medidas adoptadas fueron legales y apropiadas, siendo el criterio de la proporcionalidad el habitualmente adoptado para ponderar estas actividades que pueden tener injerencia en los derechos de otras personas.

3. La admisibilidad de la Inteligencia como prueba: el caso de la Inteligencia Laboral

Que sea una actividad sujeta a límites, no implica que sea una actividad imposible de realizar, y mucho menos, que no sea empleada actualmente y que goce de admisibilidad judicial, pudiendo ser ejemplificado con el supuesto de la Inteligencia Laboral.

Es habitual que el empleador, emplee diversos medios de prueba que pueden encontrar su equivalente en medios de obtención de Inteligencia

como son el Detective Privado (HUMINT), la geolocalización (GEOINT), la videovigilancia (IMINT) y la grabación de audio (SIGINT), la monitorización (TECHINT) o las redes sociales (SOCINT); sin perjuicio de que la parte laboral también emplee estos métodos de prueba, con especial empleo de los testigos (HUMINT) y del apoderamiento directo de información, que por su cercanía, equivaldría a fuente abierta (OSINT).

Actividades todas ellas que, el empleador, puede utilizar como medios de control empresarial, en virtud de la amplitud que concede el artículo 20.3 ET, llegando a omitir la necesidad de consentimiento por la parte laboral, si bien de acuerdo con los artículos 88 y siguientes de la LOPDGDD será importante la información expresa; aunque, en ocasiones, como veremos, podrá llegar a omitirse.

Comenzando por la prueba de detective, encontramos como limitación principalmente la Ley 5/2014, que recoge en su artículo 48 la sujeción a los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad, encontrándose la razonabilidad siquiera en la sospecha fundada, pues de acuerdo con la STS 551/2023, *«la concurrencia de ligeras sospechas, de meros indicios o de indicios relevantes no determinan la licitud o ilicitud de la prueba»*; bastando pues, que sea proporcional, pues es un medio apropiado, en tanto, conforme la STJS Comunidad Valenciana 1362/2010, de 10 de mayo de 2010 (Rec. 2676/2009) *«el respeto del derecho a la intimidad del trabajador no puede anular la facultad de vigilancia que integra el poder directivo del empresario y que se revela imprescindible para la buena marcha de la actividad»*; siempre que sea *«en la esfera de actuación externa del trabajador y no existen otros medios eficaces para controlar el cumplimiento de los deberes y obligaciones laborales»*; siendo importante que se busque comprobar incumplimientos, y no existan medios más idóneos, según las características y forma de prestación de la actividad.

Existen ciertas prohibiciones, como la de investigar el domicilio y lugares anexos donde existe exclusión y expectativa de privacidad, pero más allá de este respeto a la intimidad será la proporcionalidad el baremo determinante de su admisibilidad; y estas serán las variables que, como veremos, se repetirán en el resto de los tipos de prueba.

En cuanto al tratamiento procesal, debe mencionarse que la prueba de detective se valora como testifical, conforme a las normas de los artículos 360 y siguientes de la LEC, pues así lo vienen reiterando diversas sentencias[10]; si bien es ineficaz por tener características de la pericial, aunque tampoco conviene su entrada como tal por su falta de imparcialidad; planteando un problema en todo caso, pues la documentación presentada, con independencia de su entrada, generará una imagen que podrá dar lugar a prejuzgar la cuestión sin permitir impugnación directa.

La geolocalización, por su parte, definida como actividad que ubica geográficamente un sujeto, un bien o un suceso, de manera precisa o aproximada, es fácil de imaginar que siempre generará una intromisión en la intimidad, pues conociendo la ubicación de una persona se conocerán las rutinas, contactos o ubicaciones protegidas, como el domicilio; lo cual no determina la invalidez de su uso en las organizaciones, sino que, lejos de ello, es habitual encontrarnos el uso de estos dispositivos en tareas, por ejemplo, de reparto.

Si bien en este caso, por indicación del art. 90.2 LOPDGDD, habrá que informar expresa, clara e inequívocamente sobre la existencia y características de estos dispositivos, siendo aquí determinante la proporcionalidad en la intensidad de los datos que recogerán los dispositivos, pues en algunos casos, finalizará con la jornada; aunque en otros, permanecerá fuera de ella, pues deberes adicionales, como el de custodia, junto a una puesta a disposición de los medios, podrían justificar su recopilación, como observamos por ejemplo en la STS 766/2020 de 15 de septiembre de 2020, (Rec. 528/2018).

Información geoespacial que, si normalmente es empleada por el empresario para controlar la productividad y garantizar la seguridad de sus medios productivos, también es posible que sea utilizada por el trabajador para destapar irregularidades, como podría ser el caso de horas extraordinarias no remuneradas. Destaca en este sentido la STSJ Cantabria 21/2022 de 19 de enero de 2022 (Rec. 826/2021)[11], donde el trabajador aporta justificantes de geolocalización generados por sí

mismos, no debiendo perder de vista que, con el teléfono móvil, cada trabajador puede generar datos fuera del alcance y conocimiento del empresario con utilidad probatoria.

La videovigilancia, por su parte, se encuentra regulada en la LOPDGDD principalmente, habilitando el artículo 22 para tratar imágenes con cámaras o videocámaras dentro de las propias instalaciones, sin más límites que el deber de información, que puede cumplirse mediante un mero dispositivo informativo[12], con ciertas matizaciones en el ámbito laboral, donde para poder emplear la videovigilancia como control establece también en el artículo 22.8 el deber de información previa expresa, clara y concisa.

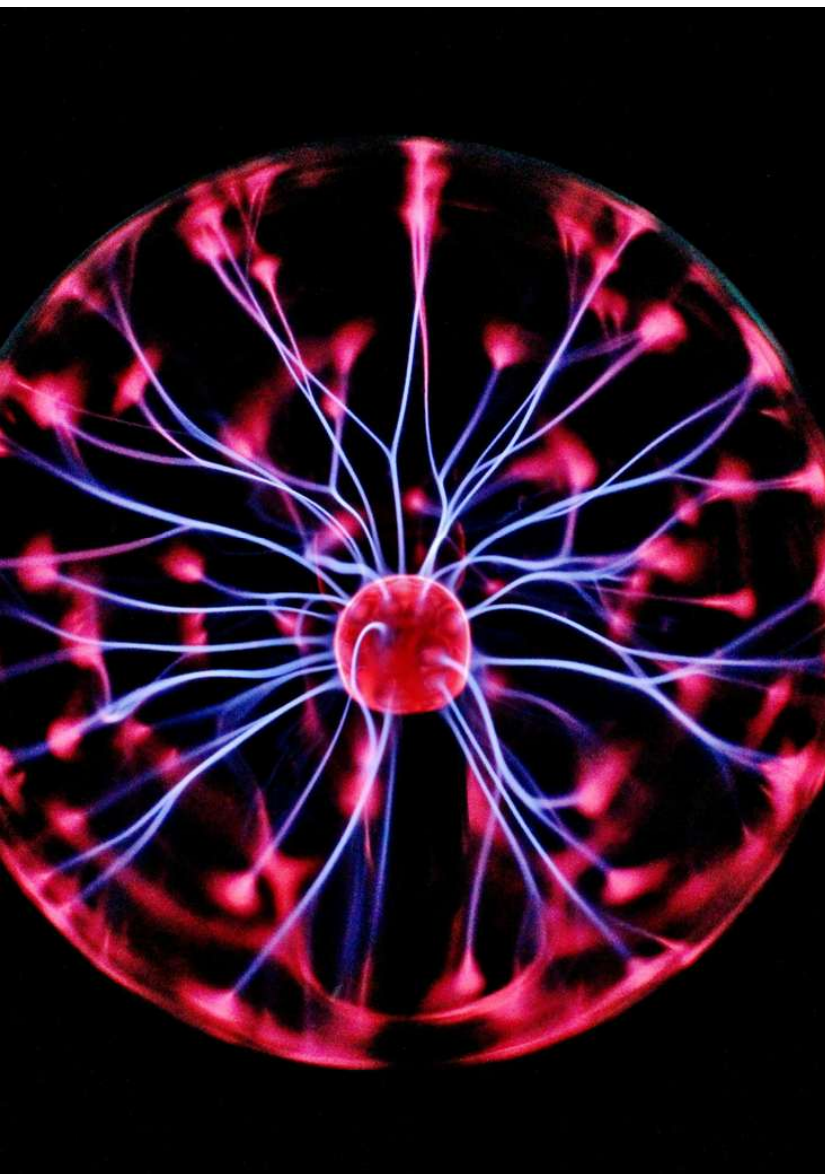
Al igual que sucedía con la prueba de detective, el artículo 89.2 prohíbe la captación en lugares

«destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos», y la incorporación de audio es legítima, pero puede plantear problemas en cuanto a su necesidad, pues no se aceptará si la imágenes suficiente para acreditar el hecho, como sucede en la SJS número 1 de Guadalajara 141/2022 de 15 de marzo de 2022, (Rec. 705/2020).

Deben diferenciarse cámaras visibles, anunciadas o fácilmente localizables, de las encubiertas u ocultas, cuya existencia o localización pudo o no notificarse, sin que se cumpla el deber de información, admitiéndose su validez aunque con justificación más intensa, pues en palabras de la STC 39/2016, (Rec. 7222/2013) recogida por la STS 692/2022, de 22 de julio de 2022, (Rec.701/2021), «el incumplimiento (...) del deber de información previa solo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada»; siendo lo relevante su proporcionalidad, pues también podemos distinguir entre sistemas permanentes y sistemas instalados ad hoc, tras existir sospechas, donde las obligaciones de información, de acuerdo con la STS 692/2022, (Rec.701/2021), «podrán excepcionalmente modularse».

Tal es el punto de la flexibilidad en la actividad, que si bien podría llegar a determinarse un incumplimiento en la legislación en materia de protección de datos, podría cumplir el objetivo para el que se obtuvo la información, como pudo ser la justificación de despido, siendo relevante en este sentido STS 827/2021, de 21 de julio de 2021, (Rec. 5143/2019), ya que establece que «puede ser relevante, sin duda, desde la óptica del cumplimiento de la legislación de protección de datos por parte de ambas entidades, pero no debe llevar necesariamente a impedir que aporte en un juicio laboral unas grabaciones que pueden ser necesarias para satisfacer la carga de la prueba que sobre ella recae», de forma que el hecho de que «la prueba no fuera nula desde la perspectiva de la impugnación judicial de la sanción disciplinaria impuesta al trabajador, no impide que la empresa pueda ser responsable en el ámbito de la legislación de protección de datos».

Y nada impide que sea el propio empleado quien solicite el acceso a imágenes captadas por cámaras instaladas en la empresa o que las capte él mismo, al ser el único



medio adecuado, necesario y proporcional para acreditar algunos hechos, como la falta de medidas de seguridad; siendo muy frecuente, que nos encontremos el uso de grabaciones de audio por parte de trabajadores, siendo admitidas sin mayor problema por nuestra jurisprudencia, si bien son valoradas según las normas de la libre valoración de la prueba.

Todas las imágenes obtenidas por videocámaras, si implican vídeo, serán tratadas por la vía del artículo 382 de la LEC, es decir, como medios de reproducción de la palabra, sonido e imagen; con idéntico tratamiento el audio, aunque no conlleve imagen, lo cual puede ser limitante, al ser excluida de la revisión en suplicación este tipo de prueba en el orden jurisdiccional social conforme a la LRJS, pudiendo ser fundamental un nuevo visionado. No obstante, es posible que se presenten fotografías, las que, en su caso, serían presentadas como prueba documental por la vía del artículo 268 y el artículo 324 y siguientes de la LEC, pudiendo ser completadas con análisis de inteligencia, con pleno acceso a revisión en suplicación.

También es habitual encontrarnos la monitorización o control del cumplimiento a través de software en medios informáticos o mediante la intervención directa de los dispositivos, incluyendo el control de las comunicaciones a través de medios corporativos.

En este caso, para determinar la admisibilidad judicial será determinante el establecimiento de instrucciones relativas al uso del dispositivo y la existencia de una expectativa de intimidad, entendida como la creencia de que los datos generados permanecerán fuera del conocimiento de sujetos indeseables, siendo relevante, en términos de la STS 6128/2007, de 26 de septiembre de 2007, (Rec.966/06), la *«existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores, de manera que se verá vulnerado el derecho a la intimidad, cuando se pretenda hacer valer el contenido derivado de su uso existiendo dicha expectativa»*, destruye mediante la prohibición expresa de uso para fines privados[13].

Estas instrucciones, cumplirían con el deber de información, también exigido por el artículo 87 de la LOPDGGDD, al requerir la protección de la intimidad en el

uso de los dispositivos digitales, debiendo establecerse criterios de uso con respeto a los estándares mínimos de protección a la intimidad, si bien también puede omitirse esta información cuando existan sospechas fundadas, como las que pueden derivarse de un control periódico de inventario, como puede verse en la STSJ Andalucía de Málaga 1222/2020 de 8 de julio de 2020 (Rec. 42/2020), o de un hallazgo casual, como en la STSJ Cataluña 1208/2023 de 20 de febrero de 2023 (Rec. 6314/2022).

No obstante, estas instrucciones son relevantes, al punto de que, existiendo advertencia previa, aún si el contenido extraído vulnera la intimidad, se admite la prueba, pues lo relevante es el uso indebido, por ejemplo, acreditando las conexiones no autorizadas[14].

En todos estos casos, será relevante la proporcionalidad de la medida, pues deberá valorarse que con el uso de los dispositivos digitales se genera mucha información sensible que queda almacenada[15], gozando también de la protección de la intimidad al ser información derivada del seguimiento del uso personal de Internet[16].

Por otra parte, merece referenciarse la posibilidad de los trabajadores de adquirir información confidencial para la denuncia de infracciones, por su cercanía a la misma, pues la adquisición de información confidencial se protege por la Directiva 2019/1937, recogiendo su artículo 21 que *«los denunciantes no incurrirán en responsabilidad respecto de la adquisición o el acceso a la información que es comunicada o revelada públicamente, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya de por sí un delito»*, transpuesto en el artículo 38 de la Ley 2/2023[17], y extendiendo la protección, *«a la comunicación de informaciones realizadas por los representantes de las personas trabajadoras, aunque se encuentren sometidas a obligaciones legales de sigilo o de no revelar información reservada»*[18].

En este sentido, a modo ilustrativo, cabe referenciar la STSJ Madrid 514/2022, de 22 de septiembre de 22, (Rec. 596/2021) en la que, ante un despido objetivo donde se alegaron distintas medidas para justificar

las pérdidas[19], se aceptó la documentación confidencial presentada por la trabajadora, a la que tenía acceso por su trabajo, al considerar que *«se efectúa con la finalidad de defensa de sus intereses, sin que conste utilización de los mismos fuera de esa actuación o perjuicio algún a la demandada»*[20].

En palabras de la STC 213/2002, (Rec. 5372/2000), *«no existe un deber genérico de lealtad absoluto y omnímodo, que implique la total sujeción del trabajador al interés empresarial»*, especialmente, cuando el interés informativo para proteger otros derechos es superior, lo cual no quiera apuntar a una posibilidad absoluta de apoderamiento de información, pues habrá que acudir también al juicio de proporcionalidad, no siendo lícita la adquisición para fines personales, sin que se admita, por ejemplo, una pretensión de denuncia, cuando transcurrido un tiempo dilatado sin presentar acción, se alega en un momento desfavorable (STSJ Cataluña 8533/2005 de 9 de noviembre de 2005, Rec. 1273/2005); debiendo atender a las circunstancias y a la finalidad[21].

Por último, cabe referenciar la prueba obtenida a través de redes sociales, es decir, a través de multitud de plataformas digitales que permiten a sus usuarios generar contenido e interactuar, según sus propias características y finalidades, pudiendo ir desde el compartir imágenes, conversaciones o ideas.

Estas redes permiten cierto control sobre lo publicado, limitando el alcance del contenido, si bien no son evitables los accesos no autorizados, a través, por ejemplo, de terceros sí autorizados, añadiéndose que la información siempre quedará registrada, aunque el usuario quiera eliminarla[22].

El usuario se convierte en generador de información, desplegando su actividad en el ámbito digital sin que en muchas ocasiones conozca las repercusiones de lo publicado, al difundirse ampliamente mensajes de forma no prevista, llegando a proporcionar una información de sí mismo que supera su expectativa.

La prueba obtenida a través de estos medios, carece de regulación, determinándose su admisión por las condiciones de fondo, ya que, en tanto el acceso a una publicación sea legítimo, que lo será en todo caso

cuando la cuenta sea abierta al público, es legítimo su uso, como muestra la STSJ Comunidad Valenciana 1022/2024, de 11 de abril de 2024 (Rec. 3317/2023), admitiendo el despido de una empleada, en situación de IT, al acreditar sus publicaciones la realización de actividades de coach nutricional[23]; y siendo privada, es indiferente si se agrega a la persona, pues ya tiene acceso, como se desprende de la STSJ Cataluña 5693/2022 de 28 de octubre de 2022 (Rec. 7521/2021), admitiendo la aportación de las publicaciones al aceptar a una superior jerárquica entre sus contactos[24].

En el ámbito laboral, lo importante es la conexión de laboralidad, la cual se observa más claramente en las situaciones de conflicto colectivo, donde entra en juego la libertad de expresión, no siendo extraño que un empleado publique lo acontecido en su centro, si bien en estos casos, no importa la publicidad, pues no se precisa gran difusión, bastando con que puedan consultarse (STSJ Madrid 804/2019, de 19 de julio de 2019, Rec. 223/2019)[25], ya que, *«es libre de expresar sus ideas y opiniones en las redes sociales, más tal derecho tiene un límite representado por el honor de las personas a las que se refiere y también, en este caso, por el buen nombre de la empresa para la que trabaja»*.

De forma que también puede verse afectado el derecho a la libertad sindical, ya que muchas veces las manifestaciones se producen en conflicto, que por sus características, conlleva mayor probabilidad de improperios[26] y de exageraciones, debiendo ser más flexible aquí el derecho a la libertad de expresión[27]; tomándose como referencia el valor de la dignidad, de manera que se excede cuando con las manifestaciones *«se busca, hasta producir la sensación de que es inútil o indeseable, intentando desagradarle, en su expresión más antijurídica, ruin, mezquina y baja, a una supuesta dimensión de cosa, abiertamente incompatible con lo más elemental de lo que es derecho y en su caso alguno compatible con él»*[28].

En todas estas actividades, el límite más relevante, como hemos visto, es la proporcionalidad, llegando a omitirse el deber de información en muchas ocasiones, especialmente, si existen indicios de

irregularidades; siendo actividades que, hoy, realizan las empresas y trabajadores, en mayor o menor medida, con mayor o menor planificación; siendo, además de generadoras de ventaja, admitidas en nuestra práctica judicial.

Así pues, en las relaciones laborales puede verse ejemplificada la utilidad que puede suponer la Inteligencia, especialmente cuando se orienta al control de la actividad o hacia una finalidad judicial, aceptándose por nuestro ordenamiento que agentes privados, como empleadores y personas trabajadoras, adopten ciertas acciones que puedan ser limitativas de algún derecho fundamental, sin que ello suponga un quebranto de alguna norma; siempre, eso sí, que la actuación pueda justificarse desde la óptica de la proporcionalidad.

IV. Conclusiones

Observando las posibilidades que crea la Inteligencia en el ámbito de las relaciones laborales, y vista su admisibilidad, es fácilmente observable la potencialidad que tiene en otros ámbitos para resolver las necesidades informativas en cualquier entidad.

Sea en el ámbito de la competencia, con un conocimiento más profundo del entorno y los principales competidores; sea en el ámbito del negocio, con mayor información sobre las tendencias; sea en el ámbito del marketing y de las ventas, con mayor posibilidad de acercamiento al cliente; en el ámbito de la innovación, con la identificación de las colaboraciones necesarias, o sea en las relaciones laborales, con un mayor control y alineación de las personas que integran la organización, parecen todos ámbitos en los que poder adaptar el Ciclo de Inteligencia y explotar las ventajas que plantea.

La Inteligencia, proporciona un método ordenado para reducir la incertidumbre, y en un entorno como el actual, es clave para el éxito y supervivencia de las organizaciones, sin suponer necesariamente un elevado coste en recursos, dadas las posibilidades en tecnología de las que se disponen actualmente, y sin que exista un marco jurídico estricto que limite esta actividad excesivamente.

En las relaciones laborales, representa un buen ejemplo

de la facilidad de su adaptación, de las utilidades que supone y de la admisibilidad de la que gozan estas actuaciones, pues es una práctica que ya se viene realizando de manera inconsciente; con la contrapartida, que al no volver consciente esta actividad, no se explotan sus posibilidades, e incrementa el riesgo de errores por falta de planificación.

Es por eso, que las organizaciones deberían considerar integrar modelos de Inteligencia dentro de su estrategia de negocio, pues podrían verse beneficiadas de una adopción de decisiones más eficiente y más segura, reduciendo significativamente los riesgos en sus operaciones.

V. Referencias bibliográficas

- [1] RODRIGUEZ MARCOS A. N. / LARRIBA HINOJAR, B. / COHEN VILLAVERDE J. / JIMÉNEZ VILLALONGA R. / LOPEZ MUÑOZ, J. / MARTÍN ROY, J. / PALACIOS J. M. / BLANCO NAVARRO J. M. / MARTÍNEZ ISIDORO, R. / CANO CARRILLOJ. S., Manual de Inteligencia, Tirant lo Blanch, 2029, p. 41.
- [2] RODRIGUEZ MARCOS A. N. / LARRIBA HINOJAR, B. / COHEN VILLAVERDE J. / JIMÉNEZ VILLALONGA R. / LOPEZ MUÑOZ, J. / MARTÍN ROY, J. / PALACIOS J. M. / BLANCO NAVARRO J. M. / MARTÍNEZ ISIDORO, R. / CANO CARRILLOJ. S., Manual de Inteligencia, cit., p. 26.
- [3] Abarcando aspectos como la sanidad, la energía, la economía y la ciberseguridad, entre otros, tal como puede desprenderse de la publicación de MINISTERIO DE DEFENSA, Inteligencia: situación actual y desafíos futuros, Cuadernos de Inteligencia, 2023.
- [4] Para ampliar, consultar ESTEBAN NAVARRO M. A. / CARVALHO, A.V., Inteligencia: Concepto y práctica, en VELASCO FERNÁNDEZ, F. / LARRIBA HINOJAR, B. / CARVALHO, A. V. / SERRA DEL PINO, J. / MIRATVILLAS, E. / GONZÁLEZ CUSSAC, J. L. / NAVARRO BONILLA, D. / MELLÓN, J. A. / FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, A. / ARCOS MARTÍN, R. / ESTEBAN NAVARRO, M. A., Inteligencia, Tirant lo Blanch, 2012, pp. 47-51; y IZQUIERDO TRIANA, H. Manual de inteligencia Económica y competitiva 2ª Edición, Tirant lo Blanch, 2022.
- [5] Lo cual, tampoco resulta exclusivo de nuestros tiempos, encontrando ejemplos de inteligencia económica en la Edad Media, a través de los servicios

creados en Venecia para proteger la industria del vino, el sistema de espionaje del cardenal Granvela o en los antiguos gremios, como indica IZQUIERDO TRIANA, H., «Actores y evolución de la inteligencia aplicada a la empresa», pp. 41-54, en IZQUIERDO TRIANA, H., Manual de inteligencia Económica y competitiva 2ª Edición, Tirant lo Blanch, 2022.

[6] En muchos casos, se hace espontáneamente como respuesta a una necesidad informativa urgente (con GARCÍA MADURGAM. A y ESTEBAN NAVARRO M. A en «La inteligencia competitiva y la dirección de empresas», en GARCÍA MADURGA M. A. / ESTEBAN NAVARRO M. A., Inteligencia competitiva y dirección de empresas, Tirant Lo Blanch, 2018, pp. 21-26). No obstante, hay organizaciones en las que se crean unidades especializadas en obtener y tratar inteligencia, especialmente, en el sector bancario, retail y comunicaciones, de acuerdo con MURPHY, C., «Competitive Intelligence: What corporate documents can tell you», Business Information Review, 2006, vol. 23, n. 35, pp. 35-42; y CUBILLO, J., «La inteligencia empresarial en las pequeñas y medianas empresas competitivas de América Latina. Algunas reflexiones», Ciencias de la Información, 1997, vol., 26, n. 3, pp. 260-267; mientras que, en las empresas más pequeñas, se opta por modelos donde los directivos son quienes reciben y generan la información, de acuerdo con BERGERON, P. / HILLER C., «Competitive Intelligence», Annual Review of Information Science and technology (ARIST), 2002, vol. 36, pp. 353-390.

[7] JIMÉNEZ VILLALONGA R., «El ciclo de inteligencia: una explicación didáctica», Global strategy reports, núm. 22, 2020.

[8] Tabla de elaboración propia con información extraída de JIMÉNEZ VILLALONGA, R., «Tipos de Inteligencia», pp. 96-122, en RODRÍGUEZ MARCOS A. M. / LARRIBA HINOJAR, B. / COHEN VILLAVERDE, J. / JIMÉNEZ VILLALONGA, R. / LÓPEZ MUÑOZ, J. / MARTÍN ROY, J. / PALACIOS, J. M. / BLANCO NAVARRO, J. M. / MARTÍNEZ ISIDORO, R. / CANO CARRILLO, J. S., Manual de Inteligencia, Tirant lo Blanch, 2019; y ESTEBAN NAVARRO M. A. / CARVALHO, A.V., «Producción y transferencia de tecnología», pp. 107-168, en VELASCO FERNÁNDEZ, F. / LARRIBA HINOJAR, B. / CARVALHO, A. V. / SERRA DEL PINO, J. / MIRATVILLAS, E. / GONZÁLEZ CUSSAC, J. L. / NAVARRO BONILLA, D. / MELLÓN, J. A. / FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, A. / ARCOS MARTÍN, R. / ESTEBAN NAVARRO, M. A., Inteligencia, Tirant lo Blanch,

2012; MORRIS, J. L., MASINT, «An “INT” Still in Transition», American Intelligence Journal, 2019, núm. 36(2), pp. 21-27.

[9] MUÑOZ-LÓPEZ, J., «Términos de Inteligencia», pp. 11-34 en RODRÍGUEZ MARCOS A.M. / LARRIBA HINOJAR, B. / COHEN VILLAVERDE, J. / JIMÉNEZ VILLALONGA, R. / LÓPEZ MUÑOZ, J. / MARTÍN ROY, J. / PALACIOS, J. M. / BLANCO NAVARRO, J. M. / MARTÍNEZ ISIDORO, R. / CANO CARRILLO, J. S., Manual de Inteligencia, Tirant lo Blanch, 2019.

[10] Como las SSTS 3687/1996, de 17 de junio de 1996 (Rec. 1611/1995); 6216/2011, de 16 de junio de 2011, (Rec. 3983/2010); o en otras STSS, de fechas de 08/10/1986 (RJ 1986, 5422), 27/10/1986 (RJ 1986, 6663), 24/11/1986, 27/11/1986 (RJ 1986, 6730); o en palabras de la STS 3687/1996, de 17 de junio de 1996 (Rec. 1611/1995), *«el informe no es un documento, sino un testimonio documentado o, más exactamente, un testimonio que se prestó en juicio con el apoyo de un documento y de un medio mecánico de reproducción de las imágenes», considerándose «parte de la prueba testifical practicada en el juicio mediante el examen del detective».*

[11] Existiendo discrepancia entre los justificantes presentados por el trabajador y el registro empresarial, se señala la posibilidad de apreciar *«la prevalencia de los justificantes de la geolocalización respecto al sistema de fichaje y hacerlo a pesar de que fueron impugnados por la empresa»*; apreciando que *«los criterios tradicionales respecto a la carga de la prueba que se alegan siguen vigentes y presenta especial trascendencia la obligación empresarial de registro de la jornada»*, siendo *«una norma que pretendía subsanar las dificultades de reclamación por parte de los trabajadores»*, pues la ausencia de tal registro *«coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse»*, justificándose *«la existencia del registro»*, sin que vulnere *«el artículo 217 de la LEC y los principios rectores de la carga de la prueba»* el otorgar valor superior a los documentos presentados por el trabajador.

[12] *«Sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control»*, pues *«lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato»* (STS 96/2017 de 2

febrero de 2018, Rec. 554/2016).

[13] STS 6128/2007, de 26 de septiembre de 2007, Rec. 966/06; STSJ Andalucía Sevilla 905/2019 de 28 de marzo de 2019, Rec. 744/2018; STSJ Comunidad Valenciana 2220/2020, de 12 de junio de 2020, Rec. 378/2020; STSJ Cataluña 4573/2008 de 3 de junio de 2008, Rec. 2818/2008; STSJ Galicia 90/2015 de 23 diciembre de 2014, Rec. 3458/2014).

[14] Como puede verse en las SSTSJ Andalucía de Granada 2440/2018 de 25 de octubre de 2018, Rec. 1262/2018 y 1582/2017 de 22 de junio de 2017, (Rec. 288/2017), admitiéndose en esta última la intervención de correos electrónicos.

[15] Como puede observarse en la STS 6128/2007, de 26 de septiembre de 2007, (Rec. 966/2006) donde se valora el impacto sobre la intimidad en relación a unos «archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet. Se trata más bien de rastros o huellas de la navegación en Internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad».

[16] Y es que, en palabras de la STS 6128/2007, de 26 de septiembre de 2007, Rec. 966/2006 «esos archivos pueden contener datos sensibles en orden a la intimidad, en la medida que pueden incorporar informaciones reveladoras sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc.)».

[17] Estableciendo que «no se considerará que las personas que comuniquen información sobre las acciones u omisiones recogidas en esta ley o que hagan una revelación pública de conformidad con esta ley hayan infringido ninguna restricción de revelación de información (...) siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una acción u omisión».

[18] Debiendo mencionar también aquí, la prohibición de represalias del artículo 36, que incluyen desde la suspensión del contrato de trabajo (artículo 36.3.a), daños reputacionales, económicos, intimidaciones, acoso u ostracismo (artículo 36.3.b); referencias negativas (artículo 36.3.c); inclusión en listas negras que dificulten el acceso al empleo (artículo 36.3.d); denegación de licencia o permiso (artículo 36.3.e), de

formación (artículo 36.3.f) o discriminación (artículo 36.3.g).

[19] Tales como que «los socios no percibiesen cantidad económica alguna por su actividad; que se había prescindido de la contratación de agencias de comunicación, elemento fundamental para la captación de fondos; que se habían eliminado los viajes fuera de España; que se habían prescindido de gastos de oficina; que no se había abonado retribución variable, etc.».

[20] Razona la sentencia de instancia que, «analizada la documental aportada no se aprecia uso por simple utilidad personal. La carta de despido objetivo señalaba la existencia de causas económicas centradas en la cantidad comprometida para el fondo que gestionaba BSV, los resultados de 2019 y las medidas de ahorro (...) Gran parte de la documentación aportada por la trabajadora, fue requerida por el Juzgado a la empresa, y a la totalidad de la aportada se tuvo acceso mediante el programa BOX durante vigencia de la relación laboral, teniendo la actora claves que permitían el citado acceso, sin que conste anulación de sus credenciales tras la comunicación del despido objetivo y antes de su fecha de efectos (...) por lo que no puede hablarse de acceso inconsentido a la información. Es más, no consta acreditado (...) ni su revelación o difusión a terceros ajenos, sino tan sólo su aportación en su propio juicio de despido, siendo una documentación de utilidad para desmontar la concurrencia de causa económica y organizativa invocada por la empresa».

[21] Por ejemplo, en cuanto al traslado de material peligroso, como explosivos, es más estricto que en otros ámbitos, sin que, para considerar acreditada la vulneración, como indica la STSJ Andalucía de Granada 1170/2023 de 1 de junio de 2023, (Rec. 2341/2022), se requiera que se «haya favorecido el conocimiento por terceras personas de información confidencial sobre los servicios a los que se hace referencia, por el mero hecho de ser vigilante y el acuerdo de confidencialidad suscrito tenía la obligación legal y el compromiso contractual de no difundir información sobre la realización de los trabajos que ejecutaba; y por lo tanto con independencia de los posibles perjuicios que pudieran derivarse para la empresa demandada lo cierto es que su conducta es lo suficientemente reproachable».

[22] Pues no debe obviarse la posibilidad de que



otros usuarios copien y compartan el contenido, produciendo una cadena digital difícilmente eliminable al completo; a lo que se le suma la posibilidad de haber concedido un acceso más limitado a la publicación, para posteriormente ampliarlo, y viceversa, lo que dificulta controlar los sujetos que acceden realmente a la publicación.

[23] Considerándose su aptitud para trabajar porque «realizar publicaciones casi diarias (aunque sean digitales) requiere una tarea de selección de contenidos y fotos que no es automática, en definitiva, un esfuerzo, concentración y atención que son incompatibles con un déficit cognitivo y de memoria y, en definitiva, con un trastorno psíquico incapacitante».

[24] Especialmente, cuando dichas publicaciones «son unas fotografías cuyo contenido no se refiere estrictamente a hechos, datos o circunstancias afectantes al reducto íntimo de la vida o persona de la actora y/o su familia que se reserva frente al conocimiento ajeno»; lo cual es cuestionable, pues como se indica en esta sentencia «se trata en este caso de fotografías que la actora publicó en su Facebook que se relacionan con el desarrollo de su actividad o trabajo en una actitud o actividad concreta de la misma, en el desarrollo de su trabajo a distancia (...) incumpliendo

las condiciones de esa modalidad de prestación de servicios cuando, como refleja la sentencia de instancia, (...) en las fotos se observaba que la demandante estaba en un chiringuito con el portátil de la empresa»; de lo cual se evidencian datos relativos a la ubicación geográfica de la misma, de sus gustos y preferencias, y que confrontan también con la facultad de organización del trabajo a distancia.

[25] Si bien como puede desprenderse de esta sentencia, para acreditar el incumplimiento basado en faltas de respeto, las personas objeto de crítica en los mensajes deben resultar identificables; téngase en cuenta que donde se ratifica un despido provocado tras «publicar desde su perfil público en la red Twitter en la que mantiene una notable actividad, entre otras cosas, una serie de comentarios sobre la empresa para la que presta servicios y, en ocasiones, relativos también a compañeros de trabajo», afirmando que «se trata de comentarios escritos desde el perfil público del actor en una conocida red social, alguno de ellos, al menos, lanzado en tiempo de trabajo, cual por su contenido sucede con el referido a una compañera del departamento de postventa, que se nos antojan totalmente gratuitos, inapropiados y poco edificantes y, lo que es peor, ofensivos para algún trabajador de la

empresa, incluidos sus directivos, que son fácilmente identificables por los datos facilitados, amén de indicativos de un estado de cosas en el centro de trabajo en el que presta servicios que no parece, precisamente, serio y halagüeño, redundando, en suma, en perjuicio del nombre y la posición competitiva de la demandada en el mercado».

[26] En cuanto a la afectación al honor, debemos recordar que, como recoge la STSJ Madrid 386/2022, de 29 de abril de 2022 (Rec.145/2022), *«la difusión en línea de ataques personales, que sobrepasan el marco de un debate sobre las ideas, no está protegida por el artículo 10 del Convenio Para la protección de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales de 1950 (Sentencia TEDH de 16 de enero de 2014, asunto Tierbefeier E.V. c. Alemania)»; si bien se «exige un alto nivel de protección del derecho a la libertad de expresión cuando se trata de la difusión de un mensaje político o activista y ese margen permite a los representantes del ciudadano en cualquier ámbito, en particular cuando actúan como opositores políticos, utilizar un lenguaje virulento y crítico sobre cualquier tema de interés general, tolerándose los excesos verbales y escritos inherentes al tema objeto de debate (Sentencias TEDH de fechas 25/02/2010, dictada en el asunto Renaud c. Francia, §38, y 13/07/2012, dictada en el asunto Mouvement Raëlien Suisse c. Suiza, de la Gran Sala)».*

[27] Llegando a solución contraria la STSJ Región de Murcia 448/2017, de 26 de abril de 2017 (Rec. 1240/2016), que confirma el despido a una trabajadora por considerar una extralimitación en el ejercicio de su libertad de expresión, y ello, con independencia de la veracidad de las informaciones.

[28] Siendo ello cuestionable, ya que al tratarse de un ámbito en el que las condiciones laborales pueden tener el mismo efecto corrompedor de la dignidad, se justifica una mayor intensidad en sus manifestaciones, existiendo una elevada subjetividad en la percepción de ambas partes.