

**Libertad de expresión e información en la relación laboral:
Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la
STC de 25 de noviembre de 2019**



Universidad de Alcalá (UAH), Facultad de Derecho, entrada principal

**Rebeca Karina
Aparicio Aldana**





Universidad
de Alcalá

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS ·IELAT·

DOCUMENTOS DE TRABAJO IELAT

Nº 137 – Agosto 2020

**Libertad de expresión e información en la relación
laboral: Garantía de los derechos fundamentales.
A propósito de la STC de 25 de noviembre de 2019**

**Freedom of Expression and Information in the Labor
Relation: Guarantee of Fundamental Rights. About the
STC of 25 November 2019**

Rebeca Karina Aparicio Aldana

Estos documentos de trabajo del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los trabajos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.com](http://www.ielat.com)

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos
Universidad de Alcalá
C/ Trinidad 1
Edificio Trinitarios
28801 Alcalá de Henares – Madrid
www.ielat.com
ielat@uah.es
+34 91 885 25 75

Presidencia de Honor:

Dr. Juan Ramón de la Fuente

Dirección:

Dr. Pedro Pérez Herrero, Catedrático de Historia de América de la Universidad de Alcalá y Director del IELAT

Subdirección:

Dra. Isabel Cano Ruiz, Profesora Contratado Doctor, tiempo completo, Departamento de Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá.

Secretaría Técnica:

Dr. Iván González Sarro, Investigador en la Línea de Historia y Prospectiva del IELAT

Comité de Redacción:

Dra. Erica Carmona Bayona (Universidad Santiago de Cali, Colombia)
Dr. Rodrigo Escribano Roca (IELAT, España)
Dr. Gonzalo Andrés García Fernández (IELAT, España)
Dra. M^o Victoria Gutiérrez Duarte (Universidad Europea de Madrid, España)
Dr. Diego Megino Fernández (Universidad de Burgos, España)
Dr. Rogelio Núñez Castellano (IELAT, España)
Mtro. Mario Felipe Restrepo Hoyos (IELAT, España)
Dr. Jorge Luis Restrepo Pimienta (Universidad del Atlántico, Colombia)
Dra. Ruth Adriana Ruiz Alarcón (Universidad Nacional Autónoma de Bucaramanga, Colombia)
Dra. Eva Sanz Jara (Universidad de Sevilla, España)
Mtra. Rebeca Viñuela Pérez (IELAT, España)

Los DT son revisados por pares por el procedimiento de par doble ciego (*Double-Blind Peer Review-DBPR*). (Para más información, véase el apartado de “Proceso de evaluación preceptiva”, detallado después del texto).

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:

<https://ielat.com/normativa-de-edicion/>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España

Printed and made in Spain

ISSN: 1989-8819

Consejo Editorial:

Dr. Fabián Almonacid (Universidad Austral, Chile)
Dr. Diego Azqueta (Universidad de Alcalá, España)
Dr. Walther Bernecker (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Alemania)
Dr. José Esteban Castro (Universidad de Newcastle, Reino Unido)
Dr. Eduardo Cavieres (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile)
Dr. Sergio Costa (Instituto de Estudios Latinoamericanos, Universidad Libre de Berlín, Alemania)
Dr. Christine Hünefeldt (Universidad de California San Diego, Estados Unidos)
Dra. María Teresa Gallo Rivera (Universidad de Alcalá, España)
Dra. Rebeca Vanesa García (Universidad de Guadalajara, México)
Dr. Rubén Garrido Yserte (Universidad de Alcalá, España)
Dr. Carlos Jiménez Piernas (Universidad de Alcalá, España)
Dr. Eduardo López Ahumada (Universidad de Alcalá, España)
Dr. Manuel Lucas Durán (Universidad de Alcalá, España)
Dr. José Luis Machinea (Universidad Torcuato Di Tella, Argentina)
Dra. Marie-Agnès Palaisi (Université Toulouse Jean Jaurès, Francia)
Dra. Adoración Pérez Troya (Universidad de Alcalá, España)
Dra. Anna Cristina Pertierra (Western Sydney University, Australia)
Dr. Miguel Rodríguez Blanco (Universidad de Alcalá, España)
Dra. Inmaculada Simón Ruiz (Universidad Autónoma de Chile, Chile)
Dra. Esther Solano Gallego (Universidad Federal de Sao Paulo, Brasil)
Dr. Daniel Sotelsek Salem (Universidad de Alcalá, España)
Dra. Lorena Vásquez (Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Colombia)
Dra. Isabel Wences Simón (Universidad Carlos III, España)
Dr. Guido Zack (Instituto Interdisciplinario de Economía Política, Univ. de Buenos Aires y CONICET, Argentina)

Libertad de expresión e información en la relación laboral. Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la STC de 25 de noviembre de 2019*

Freedom of Expression and Information in the Labor Relation: Guarantee of Fundamental Rights. About the STC of 25 November 2019

Rebeca Karina Aparicio Aldana**

Resumen

El presente artículo tiene como finalidad analizar el ámbito jurídicamente protegido de los derechos a la libertad de expresión e información del trabajador en las relaciones laborales, a propósito del reciente pronunciamiento del Tribunal Constitucional, de 25 de noviembre de 2019.

Palabras clave: Libertad de información, libertad de expresión, relaciones laborales.

Abstract

The purpose of this article is to analyze the legally protected area of the rights to freedom of expression and information of the worker in labor relations, regarding the recent ruling of the Constitutional Court of November 25, 2019.

Keywords: Freedom of information, freedom of expression, labor relations.

Fecha de recepción del texto: 6/mayo/2020

Fecha de revisión: 1/junio/2020

Fecha de aceptación y versión final: 16/julio/2020

* Artículo elaborado gracias a la investigación realizada en virtud de la estancia post doctoral financiada por la Beca Giner de los Ríos otorgada por la Universidad de Alcalá a Profesores e Investigadores Invitados para el Curso 2019/2020.

** Doctora *Cum laude* - *Premio Extraordinario* en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Universidad Rey Juan Carlos (España), Profesora de Derecho Laboral de la Universidad San Ignacio de Loyola y Asesora Legal de la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Perú). Correo electrónico: rebecarina@gmail.com



I. Diferencia entre los derechos a la libertad de información y expresión

El artículo 20.d. de la Constitución Española reconoce el derecho a la libertad de información al señalar que se protege la facultad de «comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión».

El Tribunal Constitucional define al derecho a la libertad de información como aquel que consiste «en comunicar y recibir libremente información sobre hechos, o tal vez más restringidamente sobre hechos que se consideren noticiables»¹.

El derecho a informar, difundir o divulgar hechos supone poner en conocimiento de terceros sucesos que desconocen y que acontecen en el mundo exterior con el propósito de que los receptores de la información participen activamente en la vida de la comunidad.

Por ello, el derecho a la libertad de información es un bien jurídico, tanto para el que informa, como para el que recibe la información. Para el que informa, porque con la divulgación de sucesos o hechos contribuye al sostenimiento del sistema democrático, y para el que recibe, porque el conocimiento de los hechos o sucesos divulgados le permite intervenir en la vida colectiva e incluso formar una opinión pública sobre lo acontecido², por lo que no se ha dudado en calificar al derecho a la libertad de información como «una libertad al servicio de la colectividad»³.

En este sentido, en el ejercicio de la libertad de información, los receptores son de transcendental importancia. De su real y legítimo interés sobre los hechos o sucesos, posibles de ser difundidos, depende el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de información. La existencia de un interés real y legítimo en la difusión de la información viene determinada por la ocasión que brinda a los receptores de participar en la vida de la colectividad⁴.

La potencial participación de los receptores en la vida de la colectividad constituye la finalidad última y la dimensión institucional del derecho a la libertad de información⁵. Por ello, cualquier información que no implique esta posibilidad de participación real en la vida colectiva no puede considerarse como posible de ser difundida.

¹ STC 107/1988, de 8 de junio, fundamento jurídico 2 (RTC 1988\107).

² En el mismo sentido: *Vid.* Tomas DE DOMINGO, *¿Conflicto entre derechos fundamentales? Un análisis desde las relaciones entre los derechos a la libre expresión e información y los derechos al honor y a la intimidad*, Estudio preliminar de A.L Martínez Pujalte, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2001, p. 200.

³ Santiago MUÑOZ MACHADO, «Información y derecho al honor: ruptura del equilibrio», *Revista Española de Derecho Administrativo*, N° 74, 1992, p. 166.

⁴ STC 105/1983, de 23 de noviembre, fundamento jurídico 11 (RTC 1983\105).

⁵ Posición distinta sostienen DESANTES y SORIA quienes identifican como objeto de la libertad de información la generación de opinión pública. *Vid.* José María DESANTES y Carlos SORIA SAIZ, *Los límites de la información. La información en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: Las 100 primeras sentencias*, Asociación de Prensa de Madrid, 1991, p. 49.

Teniendo en cuenta esta finalidad, el ejercicio del derecho a la libertad de información sólo puede desarrollarse legítimamente si cumple con los siguientes requisitos: que la información sea veraz y de interés público.

La característica de la información como de interés público, o, como lo define el Tribunal Constitucional «de hecho noticiable», se produce si su difusión permite a sus receptores una participación efectiva en la vida de la comunidad. Toda información que no propicie esta participación real, como generalmente sucede con aquello que pertenece a la esfera íntima o personal de los sujetos, no constituye información pública y, en consecuencia, no es pasible de ser difundida⁶.

Con respecto a la información veraz, el informador únicamente tendrá derecho a hacer público hechos verdaderos, porque sólo poniendo en conocimiento de terceros sucesos reales contribuye realmente a su participación en la vida colectiva.

Cabe advertir que, para cierto sector de la doctrina, el requisito de veracidad exigido para considerar el ejercicio de la libertad de información dentro de su ámbito jurídicamente protegible es satisfecho cuando el informador ha actuado de manera diligente. Así, «cuando la Constitución exige que la información sea veraz no está tanto privando de protección a las informaciones que pudieran resultar erróneas como estableciendo un deber de diligencia sobre el informador. De este modo, el requisito de veracidad deberá entenderse cumplido en aquellos casos en los que el informador haya realizado con carácter previo a la difusión de la noticia una averiguación de los hechos sobre los que versa la información y la referida indagación la haya efectuado con la diligencia que es exigible»⁷.

Sin embargo, consideramos que la transmisión de hechos falsos entorpece y perjudica la participación en la vida colectiva, en tanto que su difusión no permite generar una real conciencia sobre lo acontecido, en un momento y lugar determinado, lo que impide que el receptor o la comunidad receptora, influenciada por estas falsas o erróneas informaciones, actúe y tome decisiones adecuadas sobre el desarrollo de la sociedad en la que viven. Por ello, aun cuando se haya obtenido de manera diligente por parte del informador su difusión constituye ejercicio ilegítimo del derecho a la libertad de información.

⁶ PAZOS PÉREZ afirma que la relevancia pública de la información no debe ser confundida con el simple interés del público o con la simple satisfacción de la curiosidad ajena. De ahí que una información banal o trivial con una finalidad polemista, más propia del mantenimiento de cuotas de pantalla, no responde a la consecución de fines democráticamente relevantes como el de la formación de una opinión pública libre. *Vid.* Alexandre PAZOS PÉREZ, *El derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 137.

⁷ STC 21/2000, de 31 de enero, fundamento jurídico 5 (RTC 2000\21); STC 160/2003, de 15 de septiembre, fundamento jurídico 5 (RTC 2003\160). En el mismo sentido: *Vid.* Juan José SOLAZABAL ECHEVARRÍA, «La libertad de expresión y derecho a la información». En Manuel ARAGÓN REYES (Coord.), *Temas básicos de Derecho Constitucional*, Volumen III, Civitas, Madrid, 2001, p. 170; Javier PLAZA PENADES, *El derecho al honor y libertad de expresión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 123.

Sin embargo, cabe aclarar que, aunque ilegítimo, este actuar diligente en la búsqueda de información tiene efectos jurídicos, dada la doble dimensión subjetiva e institucional de los derechos fundamentales -que permite concebirlos no sólo como facultades o poderes a ejercer por sus titulares, sino también como auténticos bienes comunes que el ordenamiento jurídico debe proteger, pues permiten la materialización efectiva del respeto al ser coexistencial de otro- al encontrarse protegido por la dimensión institucional del derecho a la libertad de información.

A este tipo de protección se le conoce como «teoría del desaliento» que consiste en que, aun cuando nos encontremos frente a una conducta ilegítima, desde una perspectiva subjetiva, si está próxima al ejercicio legítimo de un derecho fundamental (como es el caso del actuar diligente en la búsqueda de información), en virtud de la dimensión institucional de los derechos fundamentales contaría con protección constitucional, que consiste en evitar que una sanción desincentive el ejercicio lícito de este tipo de derechos.

Por otro lado, el derecho a la libertad de expresión también se encuentra reconocido por la Constitución en el artículo 20.a que protege la facultad de expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

En consecuencia, este derecho se ejerce a través de la manifestación del mundo interior del hombre de sus ideas, pensamientos, sentimientos u opiniones, incluidas las creencias y juicios de valor⁸.

La libertad de expresión supone la realización de una serie de actos del entendimiento con el fin de manifestar un juicio formado, de algo o de alguien, o un conjunto de sentimientos o emociones. El proceso mental estructura, entonces, una forma de expresar este sentimiento o juicio ya sea verbal o gráficamente, de tal manera que los receptores de estas manifestaciones lleguen a comprender el porqué de la idea, sentimiento u opinión.

Así, el derecho a la libertad de expresión trata de la formulación de opiniones o ideas y creencias personales, sin pretensión de dar a conocer hechos o datos objetivos, por lo que su campo de acción viene delimitado por la ausencia de expresiones ofensivas o vejatorias que resulten innecesarias para su exposición y que contravengan los derechos al respeto de la dignidad, el honor o la intimidad, etc., de las personas que directa o indirectamente reciban el mensaje⁹.

En tanto el derecho a la libertad de expresión implica manifestar la interioridad de la persona, sus manifestaciones, en principio, no son

⁸ Vid. Ramón CASAS VALLÈS, «Sobre la libertad de información y sus límites», *Revista Jurídica de Cataluña*, N° 87 - 3, 1988, p. 179.

⁹ Vid. Henar ÁLVAREZ CUESTA y José Gustavo RODRÍGUEZ HIDALGO, *La libertad de expresión e información en el ámbito laboral*, Secretariado de publicaciones y medios audiovisuales de la Universidad de León, 2004, p. 45.

susceptibles de «prueba de verdad o diligencia en su averiguación»¹⁰ y, por ello, el requisito de veracidad no le es exigible para lograr su ejercicio legítimo. De igual forma, el carácter subjetivo del contenido de lo expresado hace que su divulgación no necesariamente tenga como objeto servir de medio para fomentar o promover la participación en la vida colectiva, como sucede en el derecho a la libertad de información.

En el continuo devenir de los acontecimientos, los derechos a la libertad de expresión e información no suelen presentarse en estado puro. Por el contrario, en la práctica, muchas veces tienden a entrelazarse¹¹ resultando bastante difícil, en los casos concretos, delimitar estos derechos. Sin embargo, a pesar de las serias dificultades que comporta distinguirlos¹² es posible, debido a su objeto y de su carácter recepticio, hacer un esfuerzo interpretativo para diferenciarlos.

El derecho a la libertad de expresión tiene como presupuesto el conocimiento previo del receptor del suceso o hecho sobre el cual se manifiesta la opinión o idea. En consecuencia, si aquel que se expresa manifiesta su acuerdo o desacuerdo sobre algún suceso o hecho conocidos por su oyente, o sobre la forma como terceros actúan, en relación con las circunstancias o los efectos que el hecho conocido produce, nos encontramos frente al ejercicio del derecho a la libertad de expresión¹³.

Por el contrario, si no se parte de hechos conocidos, sino que la intención es revelar información desconocida por el receptor, nos encontramos frente al ejercicio del derecho a la libertad de información.

Cabe señalar que las opiniones o juicio de conocimiento o de valor, están conformados por dos elementos constitutivos: «los hechos que han de ser verdaderos; y, las ideas que el que juzga ha de tener claras y suficientes»¹⁴. Por ello, en las opiniones resulta absolutamente necesario que el juicio se apoye o sostenga en hechos verdaderos, pues si no fuera así la opinión estaría «radicalmente viciada»¹⁵.

¹⁰ Vid. STC 107/ 1988, de 8 de junio, fundamento jurídico 2 (RTC 1988\107) y STC 204/1997, de 25 de noviembre, fundamento jurídico 2 (RTC 1997\204). En el mismo sentido: Vid. Tomas DE DOMINGO, *¿Conflicto entre derechos fundamentales?...Op. Cit.*, pp. 121-122.

¹¹ Luis María Díez Picazo Giménez, *Sistema de derechos fundamentales*, Thomson – Civitas, Pamplona, 2005, p. 321.

¹² Ricardo Martín Morales, *El derecho fundamental al honor en la actividad política*, prólogo de Gregorio Cámara Villar, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, 1994, p. 74.

¹³ Álvarez Cuesta y Rodríguez Hidalgo señalan que hay una importante diferencia entre el objeto del derecho a la libertad de expresión y el objeto del derecho a la libertad de información, pues el objeto de la libertad de expresión es la idea, mientras que el derecho a la libertad de información tiene como objeto el hecho, el dato, la noticia. Vid. Henar Álvarez Cuesta y José Gustavo Rodríguez Hidalgo, *La libertad de expresión e información...Op. Cit.*, p.20.

¹⁴ José María Desantes y Carlos Soria Saiz, *Los límites de la libertad de información...Op. Cit.*, p. 59.

¹⁵ Tomas DE DOMINGO, *¿Conflicto entre derechos fundamentales?...Op. Cit.*, p. 217.

Así, resulta importante distinguir entre opiniones puras o mixtas. Las opiniones puras tienen como presupuesto objetivo, el conocimiento previo del receptor del suceso o hecho sobre el cual opina y, en este sentido, son objeto del derecho a la libertad de expresión, pues su intención no es dar a conocer una noticia, sino expresar un enjuiciamiento de aquello que previamente se conoce y sobre lo que se está dialogando. Las opiniones mixtas, por el contrario, aunque en apariencia se manifiestan como un juicio crítico, en realidad encubren la intención del emisor de informar a sus oyentes un hecho o suceso desconocido que es de su interés, por ello, dada su intención informativa, constituyen objeto del derecho a la libertad de información. Ello es fundamental para delimitar adecuadamente el ejercicio de estos derechos en las relaciones laborales¹⁶.

II. Derecho a la libertad de información y expresión en la relación jurídica laboral

La modulación de los derechos fundamentales de trabajadores y empleadores debe venir justificada por la misma actividad productiva que se origina en virtud de una relación laboral, caracterizada por un vínculo de subordinación, acompañada por el respeto al principio de buena fe laboral, y de todos los derechos y obligaciones que surgen en virtud del contrato de trabajo. Estos elementos son esenciales para ajustar la vigencia de los derechos fundamentales en el seno de una relación laboral, pues actúan complementariamente¹⁷.

Así, el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores debe atender a las características propias de la relación laboral, es decir, al ejercicio del poder de dirección del empresario y los derechos y obligaciones que pueda tener el trabajador, en virtud del contrato de trabajo, con el fin de delimitar su ámbito jurídicamente protegible dentro de la relación laboral¹⁸.

Este ajuste particular del ejercicio de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, que lo distingue de sus manifestaciones fuera de este contexto, es notorio cuando se reconoce que la posición del empleador es análoga a la de los poderes públicos y, por ello, pesa sobre él la obligación de facilitar el ejercicio de los derechos fundamentales de sus trabajadores, en tanto pueda hacerlo, y sin poner en peligro la actividad de la empresa¹⁹. Ello debido a la posición central que ocupan los derechos fundamentales y su efecto irradiación a todos los ámbitos de la realidad jurídica, que reclaman se haga lo posible por compatibilizar la relación jurídica entre particulares – sin

¹⁶ Rebeca Karina APARICIO ALDANA, «Nuevas tecnologías ...», *Op. Cit.*, pp. 189-212.

¹⁷ Vid. Luis CASTILLO CÓRDOVA, *Libertad de cátedra en una relación laboral con ideario. Hacia una interpretación armonizadora de las distintas libertades educativas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 112 -113.

¹⁸ MONTOYA MELGAR afirma que el principio de buena fe laboral ayuda a determinar el significado de «ejercicio normal» de un derecho: Vid. Alfredo MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número*, la Real Academia de la Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 2001, p. 77.

¹⁹ Vid. STC 281/2005, de 7 de noviembre.

menoscabo del fin al que responden – con el ejercicio de los derechos fundamentales. Por ello debe hacerse el esfuerzo de ajustar el funcionamiento de la relación jurídica laboral para permitir el ejercicio de los derechos fundamentales y de esta forma evitar los daños que su no ejecución ocasionaría a su titular²⁰.

Por ello, el empleador debe tener en consideración que «existen determinadas conductas que sin constituir un ejercicio legítimo de un derecho fundamental están próximas al mismo y ello puede tener relevancia, desde la óptica de la dimensión institucional de los derechos fundamentales, debido al posible desaliento en el ejercicio de los derechos»²¹.

Como hemos visto, en virtud de la teoría del desaliento, el ejercicio ilegítimo de un derecho fundamental o ámbito material de este derecho no debe ser pretexto para que el empleador olvide la importancia de fortalecer la dimensión institucional de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y el ejercicio de otros derechos constitucionales de los trabajadores; y, por ello, aunque la actividad realizada se encuentre fuera del ámbito jurídicamente protegible de un derecho, la dimensión institucional de este protege esta actuación cuando el no hacerlo podría disuadir a otros trabajadores a no ejercer este derecho fundamental ante el riesgo de ser sancionado, o, incluso, despedido por ello.

En consecuencia, la protección que la dimensión institucional brinda al ámbito material de los derechos fundamentales opera en los casos en que pese al ejercicio ilegítimo de un derecho, esta conducta «es constitucionalmente valiosa por cuanto está encaminada a lograr un ejercicio legítimo de dicho derecho»²² y consiste en exigir la aplicación del principio de proporcionalidad «a las restricciones del ámbito material de los derechos fundamentales, para evitar que tales restricciones lesionen la dimensión institucional de los derechos, al desalentar su ejercicio lícito»²³.

En lo que se refiere al ejercicio del derecho a la información se ha dicho que son dos los requisitos para su ejercicio legítimo: 1. que la información sea de interés público; y, 2. que sea verás. En las relaciones laborales, la noción de interés para el colectivo debe ser entendida desde una doble perspectiva atendiendo a la naturaleza misma del contenido de la información a difundir. Así, si la información es de interés única y exclusivamente para los sujetos de la relación laboral o incluso de terceros relacionados con la empresa, pero no tiene el carácter de información de interés masivo o público, pues no afecta a la

²⁰ Antonio Luis MARTÍNEZ PUJALTE y Tomás DE DOMINGO, *Los derechos fundamentales en el sistema constitucional: Teoría general e implicaciones prácticas*, Comares, Granada, 2011, p. 136-137.

²¹ Tomás DE DOMINGO, «La argumentación jurídica en el ámbito de los derechos fundamentales: en el entorno denominado "Chilling effect" o "efecto desaliento"», *Revista de Estudios Políticos*, N° 122, 2003, p. 156.

²² Antonio Luis MARTÍNEZ PUJALTE y Tomás DE DOMINGO, *Los derechos fundamentales en el sistema constitucional: Teoría general e implicaciones prácticas*, Comares, Granada, 2011, p. 95.

²³ Antonio Luis MARTÍNEZ PUJALTE, «Ámbito material de los derechos fundamentales, dimensión institucional y principio de proporcionalidad», *Persona y Derecho*, N° 54, 2006, p. 86.

colectividad en general, sino únicamente a estos agentes, el trabajador tendrá derecho a dar a conocer esta información dentro del ámbito de la empresa y a quienes tengan legítimo derecho a su conocimiento.

Esta afirmación tiene estrecha relación con el denominado desarrollo del mecanismo de *whistleblowing*, sobre el cual no me detendré a profundidad pues sobrepasa el objeto en el que se incardina ese artículo²⁴, basta con señalar que está diseñado para que los empleados puedan denunciar incumplimientos internamente a través de un canal específico. Es un componente adicional de los canales de información habituales de la organización, tales como los representantes de los trabajadores, los mandos directivos, el personal de control de calidad o los auditores internos, cuya función es precisamente denunciar esos incumplimientos. En este orden de ideas este mecanismo debería verse como un complemento, y no como un sustituto, de la gestión interna²⁵.

El *whistleblowing* es, por tanto, un medio, un canal o «sistema de información de denuncias»²⁶ para revelar y hacer llegar esa información relevante sobre potenciales incumplimientos que una persona física conoce en el «marco de sus actividades laborales» o «contexto laboral»²⁷.

Cabe advertir, que el mecanismo del *whistleblowing*, tiene como objeto también brindar protección al *whistleblower* o «denunciante» («reporting person»), que es «aquella persona física que comunica o revela públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de sus actividades laborales»²⁸.

Ahora, si la información es de interés público, es decir, resulta relevante a la comunidad en general, el trabajador, siguiendo los canales correspondientes o los que se disponga en función de la aplicación práctica del *whistleblowing* o, incluso, directamente, dependiendo de las circunstancias, tendrá derecho a ponerla en conocimiento de la colectividad en general²⁹.

²⁴ Al respecto resulta interesante sobre el tema el desarrollo de David MARTÍNEZ SALDAÑA, Javier ABRIL MARTÍNEZ, Enrique RODRÍGUEZ CELADA y Laia Itziar REYES RICO, «La protección del *whistleblower* tras la Directiva (UE) 2019/1937. Análisis del nuevo marco jurídico desde la perspectiva del Derecho Laboral, Público, Penal y de Protección de Datos», *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, N° 53, 2019, p. 27.

²⁵ Opinión 1/2006 del Grupo de Trabajo del Artículo 29, de 1 de febrero de 2006.

²⁶ Expresión utilizada por el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

²⁷ La Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, regula el mecanismo del *whistleblowing* en el ámbito de las relaciones de trabajo definiendo el «contexto de laboral» con un alcance expansivo y relevante al señalar que se trata de «actividades de trabajo presentes o pasadas en el sector público o privado a través de las cuales, con independencia de la naturaleza de dichas actividades, las personas pueden obtener información sobre infracciones y en el que estas podrían sufrir represalias si comunicasen dicha información» (artículo 5, apartado 9).

²⁸ Téngase en cuenta, por ejemplo, el apartado 7 del artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión

²⁹ Al respecto resulta pertinente la definición de *whistleblowing* elaborada por MARION HERSH quien la concibe como «revelación deliberada de información acerca de actividades no triviales

En lo que se refiere al segundo de los requisitos de ejercicio legítimo del derecho a la libertad de información que consiste en que esta sea verás, en las relaciones laborales debe afirmarse que la emisión de información falsa por parte del trabajador, aun cuando tenga certeza de la veracidad de la información por haberla obtenido de manera diligente, constituye, desde la perspectiva subjetiva, ejercicio ilegítimo del derecho a la libertad de información. Sin embargo, en virtud de la teoría del desaliento, la actuación diligente del trabajador en la búsqueda de información se encuentra protegida por la dimensión institucional de tal derecho y, por ende, el poder disciplinario del empleador deberá modularse con el fin de evitar la sanción para no desalentar el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de información de los trabajadores dentro de la empresa³⁰.

En lo que respecta al ejercicio del derecho a la libertad de expresión en las relaciones laborales debe tenerse en cuenta que el deber de mutuo respeto entre trabajador y empresario no significa que no exista posibilidad de que el trabajador, a través de una sana crítica, opine en torno a la forma en que se desarrolla la actividad productiva o sobre el comportamiento del empleador con respeto a sus trabajadores. Esta crítica puede llegar a ser dura, directa y audaz.

Ahora, en virtud de la teoría del desaliento, el uso de expresiones contrarias al respeto mutuo por parte de un trabajador no habilita inmediatamente al empleador a optar por el despido; será necesario tener en cuenta las características particulares de los sujetos que se manifiestan, y las circunstancias específicas que rodean las declaraciones vertidas. Con ello no estamos diciendo que el trabajador que profiera una ofensa está ejerciendo legítimamente el derecho a la libertad de expresión, sino que tal actividad, aunque ilícita, en algunos casos, debe ser protegida, en virtud de la dimensión institucional del derecho, pues la intención del trabajador fue manifestar una dura crítica, y fueron las circunstancias o su incapacidad de actuar distinto lo que le imposibilitaron hacerlo de otra forma.

De ahí que deba evitarse, en estos casos, la sanción drástica con el fin de no desalentar el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión³¹.

III. Resumen de la STC de 25 de noviembre de 2019

Un trabajador se desempeñaba como enfermero de la empresa Clece S.A., desde noviembre de 2014, y prestaba servicios en las instalaciones del Centro de día «La Paz» de Baracaldo cuya gestión había sido adjudicada a la empresa Clece S.A., por el ayuntamiento de dicha localidad.

que se creen peligrosas, ilegales, inmorales, discriminatorias o que de otra manera incluyen una infracción, generalmente por miembros actuales o pasados de la organización» Marion HERSH, «Whistleblowers. Heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour», *Annual Review in Control*, N° 26, 2002, pp. 234-262.

³⁰ Rebeca Karina APARICIO ALDANA, «Nuevas tecnologías y derecho a la libertad de expresión e información de los trabajadores en la empresa», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, N° 50, 2017, pp. 189-212.

³¹ *Ibidem*, pp. 189-212.

El 29 de abril de 2015, la empresa Clece S.A. le entregó una carta de advertencia señalando que era contrario a la buena fe contractual el hecho de que hubiese acudido al ayuntamiento de Baracaldo a trasladar una serie de cuestiones sobre su puesto de trabajo, sobre el centro en el que prestaba servicios y sobre esa empresa. En tal sentido, se señalaba que, aunque fuese el ayuntamiento el titular del centro de día «La Paz» en el que trabajaba, no tenía con él vinculación laboral alguna, y que debió acudir a su empresa para efectuar tales quejas.

También se hacía constar que con su proceder había «puesto en entredicho la profesionalidad de la empresa y la propia calidad de la gestión del servicio» ante su cliente, al hacer referencia a: la falta de material sanitario en el centro, cuando el mismo era suficiente y se habían atendido sus peticiones si eran justificadas; la carencia de material de oficina, como folios con membrete, o disponibilidad de correo electrónico, que no eran precisos para el desempeño de su puesto de enfermero; o, en fin, la falta de teléfono fijo con extensión propia, maletín de curas, aparcamiento y despacho propios, peticiones que excedían con mucho de las necesidades derivadas del desempeño de su categoría profesional.

Dicho esto, se indicaba que el trabajador incumplía sus horarios, permaneciendo en el centro durante un excesivo periodo para realizar el trabajo encomendado aunque no era necesario, y que había aludido a cuestiones absolutamente falsas como la inexistencia de un secador de pelo en el centro, lo que no era cierto, así como a un incidente relativo al traslado de una camilla en el que no había participado, o cuestionado la preparación del personal para dar de comer a los usuarios, lo que resultaba falso al estar él perfectamente capacitado para ello.

A la vista de todo ello, se le indicaba que: 1º) ante cualquier cuestión derivada de su puesto de trabajo, las quejas y sugerencias las debía realizar a través de sus superiores jerárquicos en su empresa; 2º) debía tener respeto a la empresa para la que prestaba servicios, no pudiendo realizar juicios de valor, difamarla o realizar falsas denuncias sobre su gestión ante su propio cliente, y 3º) debía prestar sus servicios con la mayor de las diligencias, adecuándose a su puesto de trabajo y a la realización de las tareas para las que había sido contratado, sin extralimitarse ni realizar injerencias en otros puestos de trabajo.

Asimismo se decía que resultaba intolerable el incidente del pinchazo que sufrió al cambiar el bolígrafo de insulina de una usuaria con hepatitis «b» (incidente del que había informado al ayuntamiento, aduciendo que fue debido a la falta de material necesario), y respecto del que no había informado a los superiores en la empresa, como tampoco del ingreso en el centro de una enferma de hepatitis «b», lo que resultaba de extrema gravedad y suponía una negligencia por su parte. En cualquier caso, se señalaba que dispuso de guantes (como constaba en el registro de recepción), y que no había solicitado más material.

Para terminar, se indicaba, finalmente, que, aunque su comportamiento estaba tipificado en el convenio colectivo como falta muy grave, la empresa

prefería, no obstante, instarle a que modificase su actitud ante el trabajo, cumplierse debidamente sus tareas y que no se observasen incidentes como el relatado, o se tomarían medidas de mayor envergadura.

Con fecha 25 de mayo de 2015, la empresa le entregó carta en la que se le comunicó su despido disciplinario por una falta muy grave de indisciplina o desobediencia en el trabajo, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo pactado y transgresión de la buena fe contractual. Se indicaba al respecto para justificar el despido, que se había comprobado que su rendimiento era un 70 por 100 inferior al de la media de sus compañeros, y que sus resultados y calidad del servicio eran muy poco satisfactorios para la empresa.

Así se le había notificado previamente, mediante carta de advertencia el día 29 de abril de 2015, con el objeto de que modificase su actitud, pero hasta la fecha ni se había observado una mejora de su trabajo, ni sus responsables se mostraban conformes con el desarrollo de este. Se precisaba, en tal sentido, que uno de los motivos de la adopción de esa decisión era su mala comunicación con el equipo y con sus superiores, en tanto que ni les trasladaba las incidencias de su puesto o de la marcha del centro, ni había hecho constar en las reuniones de equipo sus denuncias ante el titular del recurso en el que prestaba sus servicios, hechos que generaban gran desconfianza hacia su persona. Se le reprochaba también su actitud pasiva en las reuniones, y que no comunicara las conversaciones que tenía con los usuarios del centro o con sus familiares.

El trabajador alega que las verdaderas razones de su despido radican en las quejas que el trabajador realizó ante el ayuntamiento de Baracaldo sobre el funcionamiento del centro municipal «La Paz» de atención a personas mayores dependientes, en el que prestaba servicios y cuya gestión estaba adjudicada a la empresa que le tenía contratado (Clece S.A). Por ello, el trabajador solicita se declare nulo su despido, más aún cuando, afirma, la empresa había incurrido en una incorrección formal en el procedimiento de despido al no haber incoado un expediente contradictorio y por la inconcreción de la carta de despido.

El Tribunal Constitucional, en principio, recuerda que debe distinguirse el derecho a la libertad de expresión, cuyo objeto son los pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor) y el derecho a comunicar información, que se refiere a la difusión de aquellos hechos que merecen ser considerados noticiables. Tal distinción entre pensamientos, ideas y opiniones, de un lado, y comunicación informativa de hechos, de otro, tiene una importancia decisiva para determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades, pues, «mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su misma naturaleza, no se prestan a una demostración de exactitud, y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, que condiciona, en cambio, la legitimidad del derecho de información».

El Tribunal considera que en el presente caso el derecho en cuestión es el derecho a la libertad de expresión, pues fueron las opiniones y juicios de valor del recurrente en amparo, y no el juicio sobre la veracidad y el carácter noticiable de los hechos en los que se pudieron apoyar, el fundamento de la decisión extintiva y el auténtico objeto de las resoluciones judiciales cuya revisión se solicita en este procedimiento constitucional.

Por tanto, son las quejas y reivindicaciones del recurrente en torno a la deficiente gestión de su centro de trabajo por su empleadora (adjudicataria del servicio municipal de atención de personas dependientes en el Centro de día «La Paz» de Baracaldo) las que condujeron a su reprobación mediante una carta de advertencia de fecha 29 de abril de 2015, en la que se le exigía que tuviera el debido respeto a la empresa para la que trabajaba, que no realizara «juicios de valor» como los que había manifestado, y que no volviera a protagonizar «incidentes como el relatado», o se tomarían medidas de mayor envergadura que la mera advertencia. En conexión con esa amonestación que se consideró desatendida, se procedió después a su despido disciplinario el 25 de mayo siguiente, insistiendo aquella en la mala comunicación existente entre el trabajador y sus superiores, y en la desconfianza que les había generado «sus denuncias ante el titular del servicio».

Así, el Tribunal Constitucional considera que tanto la carta de advertencia como la posterior de despido vincularon la decisión extintiva a los juicios de valor y quejas formuladas por el trabajador en el ayuntamiento de Baracaldo, siendo, por consiguiente, el derecho a la libre expresión de los pensamientos, ideas y opiniones [el art. 20.1 a) CE] el que en este caso se ha visto afectado.

Por ello, este alto tribunal procede a constatar que, con sus manifestaciones, el trabajador se refirió estrictamente a cuestiones relativas al desarrollo de su relación laboral en el centro de trabajo, y, principalmente, a los problemas que tenía para el desempeño de sus funciones de enfermero derivados, principalmente, de la carencia de material sanitario y de otra índole, confirmando que el trabajador no ha utilizado expresiones ultrajantes u ofensivas que pudieran resultar impertinentes e innecesarias para el fin pretendido, o que pudieran haber puesto en tela de juicio la probidad, ética, o prestigio profesional del empleador. Prueba de ello es que, al ser sancionado, en ningún momento se le reprochó el tono duro, agresivo o inapropiado de sus expresiones, sino tan solo la deslealtad que, al entender de la empresa, suponía el que las hubiera emitido ante el ayuntamiento, al no ser este el que le contrató.

Dicho lo anterior el Tribunal Constitucional procede a analizar la conducta del trabajador teniendo en cuenta el «condicionamiento» o «límite adicional» en el ejercicio del derecho constitucional a la libertad de expresión, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que estas han de ajustar su comportamiento mutuo.

El Tribunal Constitucional realiza este análisis porque el Tribunal Superior de Justicia negó en la resolución impugnada que la conducta sancionada pudiera ser calificada como «manifestación de la libertad de expresión», dado que el

trabajador «no planteó sus quejas ante la empresa sino ante el ayuntamiento, con el que no guardaba vínculo contractual de clase alguna».

La Sala calificó la conducta como transgresora de la buena fe contractual, considerándola como «un proceder atípico por la inoportunidad del organismo al que se dirigió». Bajo tales premisas, precisó después que «si por razones formales (ausencia de expediente disciplinario previo que exige el convenio [...]); y falta de concreción de la carta de despido) y por razones sustantivas (falta de acreditación de los hechos e imposición de despido sobre hechos que ya habían sido sancionados con la amonestación escrita)» no cabía declarar la procedencia del despido, era la improcedencia la que debía reconocerse y no la nulidad, al apreciar que no estaba en el caso de autos comprometido el derecho a la libertad de expresión.

Y en tal sentido, concluyó que lo que hizo el trabajador fue únicamente plantear «reivindicaciones laborales por cauce inadecuado», e inmiscuirse en denuncias para las que no estaba legitimado y que, por no haber quedado acreditadas, fueron meras apreciaciones cuya sola mención ante el ayuntamiento causaron a la empresa un perjuicio injusto, que no había de soportar «bajo el argumento de una teórica libertad de expresión, que no fue tal».

Para el Tribunal Constitucional tales argumentos resultan inadmisibles por varios motivos:

1. Por suponer una injustificada limitación del derecho a la libertad de expresión del recurrente en la medida en que condicionó su ejercicio a que las críticas del trabajador respecto a su empresa tuvieran como único y posible receptor a esta última. Tal interpretación supone un claro vaciamiento del contenido del derecho fundamental, que precisamente está caracterizado por otorgar a la persona el poder jurídico de expresar sus pensamientos, ideas y opiniones «libremente», siempre que se haga de forma respetuosa con los límites constitucionalmente impuestos al ejercicio del derecho;
2. La conducta sancionada no habría resultado reprobable por ser contraria a la «buena fe contractual» o al «deber de lealtad» hacia la empresa. Así lo evidencia, en efecto, el que el trabajador formulase sus quejas, en primer lugar y ante todo, frente a su propia empleadora (fundamento jurídico 3 de la sentencia de instancia), y que, solo una vez desatendidas sus reivindicaciones las formulase, en segundo lugar, ante el propio ayuntamiento, que como titular del centro de trabajo y contratante de los servicios de la empresa Clece S.A., podía hacer que sus peticiones fueran atendidas; de este modo hay que concluir que la reclamación del trabajador había sido formulada ante quien debía dirigirse.
3. El contrato de la empresa empleadora con el ayuntamiento tenía como objeto la prestación de unos servicios de tipo social, lo que implica que deban tenerse en cuenta estas circunstancias en las que se ha producido la crítica del trabajador ahora demandante de amparo.

En conclusión, el Tribunal Constitucional afirma que la conducta del recurrente se desarrolló en todo momento dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión reconocido en el art. 20.1 a) CE, tanto en lo que se refiere a los límites genéricos, como a los específicos derivados del vínculo contractual laboral. Así, al encontrarnos frente al ejercicio del derecho a la libertad de expresión no era necesaria, una demostración de su exactitud y prueba de veracidad. En consecuencia, este alto tribunal rechaza la exigencia que la crítica realizada no trascendiera más allá de la empresa, pues ello despoja al trabajador de la libertad de expresión que le reconoce el art. 20.1 a) CE, haciendo que tal derecho cediera ante un deber de lealtad entendido en términos absolutos de «sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial» que no se ajusta al sistema constitucional de relaciones laborales, con lo cual decide declarar vulnerado el derecho a la libertad de expresión y, en consecuencia, nula la sentencia de instancia.

IV. Crítica a la Sentencia

Con relación a lo resuelto por el Tribunal Constitucional se considera que las declaraciones vertidas por el trabajador ante el ayuntamiento de Baracaldo no son ejercicio del derecho a la libertad de expresión, sino propiamente ejercicio del derecho a la libertad de información, pues la intención del trabajador es informar al ayuntamiento de Baracaldo de la situación en la cual se encuentra su situación laboral con la empresa Clece S.A. contratada por dicha entidad edil para desarrollar las prestaciones de salud del Centro de día «La Paz» de Baracaldo y algunas deficiencias en la gestión administrativa de los servicios de este centro.

Así el trabajador pone a conocimiento del ayuntamiento de Baracaldo:

1. La falta de material sanitario en el centro,
2. La carencia de material de oficina, como folios con membrete, o disponibilidad de correo electrónico, la falta de teléfono fijo con extensión propia, maletín de curas, aparcamiento y despacho propios.
3. La inexistencia de un secador de pelo.
4. Un incidente relativo al traslado de una camilla.
5. Falta de preparación del personal para dar de comer a los usuarios.
6. Incidente de pinchazo que sufrió al cambiar el bolígrafo de insulina de una usuaria con hepatitis «b» debido a la falta de material necesario.

Como se puede advertir, lo que el trabajador manifiesta al ayuntamiento no son opiniones puras, sentimientos o ideas, sino que relata una serie de hechos que pueden ser demostrables a través de una prueba de veracidad o exactitud.

El Tribunal Constitucional, por el contrario, considera que fueron las opiniones y juicios de valor del trabajador, y no el juicio sobre la veracidad y el carácter noticiable de los hechos en los que se pudieron apoyar, el fundamento de la decisión extintiva y el auténtico objeto de las resoluciones judiciales cuya revisión se solicita en este procedimiento constitucional.

Este alto tribunal, al parecer, recurre a teoría del elemento preponderante, para saber cuál de los dos derechos se ejerce, en el caso concreto³².

La teoría del elemento preponderante centra la diferencia entre el derecho a la libertad de información y expresión en una «interpretación finalista del mensaje, de tal forma que si predomina el elemento informativo se estaría ante el derecho a la libertad de información, aunque este no se presentara en puridad porque incluiría juicios de valor»³³.

Esta teoría distorsiona la distinción entre ambos derechos, pues impide diferenciarlos objetivamente atendiendo simplemente a supuestas intenciones subjetivas de aquel que transmitió la información.

Ahora, cabe advertir que en la sentencia sólo se relata lo que el trabajador dio a conocer al ayuntamiento: una serie de deficiencias o carencias en la gestión del servicio brindado por su empleadora, no se coloca textualmente la forma cómo lo hizo, aunque el Tribunal Constitucional afirma que el trabajador se expresó a través de una serie de juicios de valor, por lo que decidió decantarse por el ejercicio del derecho a la libertad de expresión y no por el derecho a la libertad de información.

Un juicio de valor es un tipo de opinión. Toda opinión implica una valoración de acontecimientos sobre situaciones específicas, valoración que dependerá, en algunos casos, de los conocimientos o de los criterios de emotividad o moralidad de quien emite el juicio³⁴.

Como ya se ha dicho, la opinión o juicio de conocimiento o de valor está conformado por dos elementos constitutivos: los hechos y las ideas que el que juzga emite debido a ellos³⁵, por ello resulta absolutamente necesario que el juicio se apoye o sostenga en hechos verdaderos para no viciar su contenido por la falsedad del hecho o los hechos sobre cuales se sostiene³⁶. Cuando se emite un juicio de valor, su composición hace difícil determinar si nos encontramos frente al derecho a la libertad de información o si el objeto del derecho que se pretende delimitar es el derecho a la libertad de expresión.

Así, el dato objetivo de la distinción entre el derecho a la libertad de expresión e información es el conocimiento previo de lo difundido por el agente receptor, de tal forma que bastará con saber si quien recibe la información la conoce o no, previamente, para ubicarnos dentro del ámbito del derecho a la libertad de expresión o del derecho a la libertad de información,

³² Sobre la Teoría del elemento preponderante: *Vid.* STC 90/1999, de 14 de octubre, fundamento jurídico 3 (RTC 1999\90). Posición contraria a la Teoría del elemento preponderante: *Vid.* José MUÑOZ LORENTE, *La libertad de información y el derecho al honor en el Código Penal de 1995*, prólogo de J. M. Gómez Benites, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 122-125 y Tomas DE DOMINGO, *¿Conflicto entre derechos fundamentales?...Op. Cit.*, pp. 107-120.

³³ *Ibidem*, p. 107.

³⁴ En el mismo sentido: *Vid.* Tomas DE DOMINGO, *¿Conflicto entre derechos fundamentales?...Op. Cit.*, p. 211.

³⁵ José María DESANTES y Carlos SORIA SAIZ, *Los límites de la libertad de información...Op. Cit.*, p. 59.

³⁶ Tomas DE DOMINGO, *¿Conflicto entre derechos fundamentales?...Op. Cit.*, p. 217.

respectivamente; aun cuando sea necesario acudir, para delimitar, por ejemplo, el ejercicio legítimo de la libertad de información, a ciertos criterios que se atribuyen exclusivamente a la libertad de expresión, como, en la transmisión de una opinión mixta, al lenguaje adecuado, no ofensivo o insultante, en que dicha información es difundida³⁷.

Por lo expuesto, no se comparte la opinión del Tribunal Constitucional de que en la sentencia materia de análisis nos encontremos frente al derecho a la libertad de expresión porque, como ya dijimos, es posible la existencia de opiniones mixtas que son aquellas en las cuales, aunque las manifestaciones o declaraciones se presentan como un juicio crítico o de valor compuestos por hechos y la consecuente valoración, la emisión de esos juicios no suponen el conocimiento previo del receptor de la información, con lo cual pese a que, *a priori*, son ejercicio del derecho a la libertad de expresión, en realidad encubren la intención del emisor de informar a sus oyentes un hecho o suceso desconocido que es de su interés, por ello, dado su carácter informativo, constituyen objeto del derecho a la libertad de información.

En el caso, el derecho ejercido por el trabajador es el de libertad de información porque el ayuntamiento de Baracaldo, como lo señala la empresa Clece S.A., no tenía conocimiento de los hechos que le son comunicados por el demandante.

Dicho lo anterior, es importante analizar si el derecho a la libertad de información se ejerció legítimamente o no, para ello es necesario determinar: 1. Si la información era de interés para receptor de la información; 2. Si se habían seguido los canales correspondientes para difundir dicha información; 3. Si se cumplía o no el requisito de veracidad en las afirmaciones; y, 4. De concluirse que la actuación del trabajador fue arbitraria o abusiva, si la sanción impuesta fue la adecuada o proporcionada, en tanto no provocaba el desaliento del ejercicio legítimo del derecho.

Con respecto a si la información era de interés para el receptor de la información, cabe advertir que el ayuntamiento tiene legítimo derecho a conocer los sucesos que el trabajador manifiesta porque es quien ha concesionado los servicios del Centro de día «La Paz» de Baracaldo a la empresa Clece S.A., empleadora del trabajador, más aún cuando se trata de supuestas deficiencias en la prestación de un servicio público del cual el ayuntamiento es titular.

En lo que se refiere a si se siguieron los canales correspondientes, tal como lo señaló el Tribunal Constitucional, en la sentencia de instancia se demostró

³⁷ Posición similar sostiene MUÑOZ LORENTE quien señala que la solución del problema, cuando en una comunicación aparezca entremezclados hechos y opiniones, radica «en distinguir ambos tipos de comunicaciones y analizar y ponderar cada una de ellas por separado, a pesar de que ambas se encuentran en una misma comunicación. Así analizando y ponderando por separado (...) aunque no exista responsabilidad respecto a la transmisión de hechos – puesto que son veraces y públicamente relevantes – sí existirá responsabilidad respecto al insulto o posibles insultos proferidos. Lo mismo (...) a pesar de que la crítica sea legítima, no lo será la transmisión de un hecho falso y, por tanto, esta última manifestación no quedará impune». José MUÑOZ LORENTE, *La libertad de información y el derecho al honor...Op. Cit.*, p. 123.

que el trabajador sustentó sus quejas, en primer lugar y ante todo, frente a su propia empleadora, y que, solo una vez desatendidas sus reivindicaciones las formuló, en segundo lugar, ante el propio ayuntamiento, que como titular del centro de día «La Paz» y contratante de los servicios de la empresa Clece S.A., podía hacer que sus peticiones fueran atendidas; de este modo, coincidimos con lo resuelto en que la reclamación del trabajador había sido formulada ante quien debía dirigirse, por lo que no existió vulneración alguna al principio de buena fe laboral³⁸.

Con respecto a la veracidad de las afirmaciones habría que decir que el haber formulado el trabajador sus quejas a su empleadora sin que esta respondiera a las mismas desmintiéndolas y al tener el trabajador experiencia directa de lo reclamado ante esta institución edil al laborar directamente en el Centro de día «La Paz» de Baracaldo, le legitima para formular sus reclamaciones al ayuntamiento sobre las deficiencias identificadas, con lo cual coincidimos con el Tribunal Constitucional en que la empresa Clece S.A. no es la única receptora del trabajador, aunque lo manifestado sea objeto, de acuerdo con la opinión que esta crítica sostiene, del derecho de libertad de información y no del ejercicio del derecho a la libertad de expresión como se afirma en la sentencia.

Cabe advertir que lo óptimo sería que el trabajador hubiera sustentado sus afirmaciones ante el ayuntamiento adjuntando alguna prueba que acredite que tales irregularidades se venían produciendo. Sin embargo, dada la naturaleza de las actividades que presta el centro de día «La Paz» - dedicado al tratamiento y cuidado de personas mayores – que lo califica como un servicio público, su buen funcionamiento resulta de vital importancia para el receptor de la información, pues, pese a concesionar estos servicios a la empresa Clece S.A., empleadora del trabajador, el ayuntamiento de Baracaldo es el verdadero titular de esta prestación a la comunidad, lo que hace que los hechos relatados por el trabajador adquieran un especial interés público.

Así, pese a la concesión, el ayuntamiento no puede desconocer su responsabilidad frente a la mala gestión de servicios públicos concesionados, debiendo canalizar con la empresa concesionaria responsable de prestar dichos servicios la forma de resolver las posibles deficiencias en la gestión de las prestaciones brindadas al colectivo.

Por ello, si bien en el caso el trabajador pone en conocimiento de estos hechos sin más pruebas que su propia experiencia sobre determinados sucesos o deficiencias en la gestión del Centro de día «La Paz» de Baracaldo al tratarse de la inadecuada prestación de un servicio público, en virtud de la

³⁸ Cabe recalcar que el Tribunal Constitucional, realiza el análisis análogo al que se utilizaría utilizando el método del *whistleblowing*, pues resalta que el trabajador haya priorizado la formalización de la denuncia por los canales internos y sólo posteriormente haya acudido al Ayuntamiento. Al respecto: Vid. David MARTÍNEZ SALDAÑA, Javier ABRIL MARTÍNEZ, Enrique RODRÍGUEZ CELADA y Laia Itziar REYES RICO, «La protección del *whistleblower* tras la Directiva (UE) 2019/1937. Análisis del nuevo marco jurídico desde la perspectiva del Derecho Laboral, Público, Penal y de Protección de Datos», *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, N° 53, 2019, p. 37.

teoría del desaliento, el empleador no debió sancionar al trabajador, menos aún con el despido, con la finalidad de no desincentivar el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de información de los trabajadores.

Al respecto, como ya se dijo, cobra especial importancia la adecuada protección de la figura del *whistleblowers*, es decir, de aquellos trabajadores que, en ocasión de su prestación, conocen determinados sucesos de interés público o hechos de corrupción denunciando o revelando esta información. Para tal efecto, urge un desarrollo legislativo eficaz, pues sin este los informantes se ven totalmente desprotegidos ante las represalias de sus jefes, teniendo que recurrir a largos y costosos procedimientos ante los tribunales. Sin contar el efecto desincentivante que estas acciones pueden provocar en futuros delatores y el perjuicio al interés público que ello desencadena³⁹.

V. CONCLUSIONES

1. El derecho a la libertad de información consiste en poner a conocimiento de una determinada comunidad información veraz y de interés público con la finalidad de que este pueda participar activa y eficazmente en la vida del colectivo. En las relaciones laborales este derecho supone poner en conocimiento de alguno de los sujetos partes de la relación laboral o terceros que de forma directa o indirecta tienen legítimo derecho a conocer, información veraz de interés laboral, con la finalidad de que exista una participación efectiva de estos agentes en la vida de la colectividad ya sea a nivel interno laboral o empresarial o a nivel externo, en este último caso, si la información es de interés público. Con relación al requisito de veracidad debe tenerse en cuenta que el ámbito subjetivo del derecho a la libertad de información no protege la difusión de información falsa. Es en virtud de la teoría del desaliento que, pese a la ilicitud de la difusión de información falsa, la actuación diligente de un trabajador al obtener la información es protegida modulando o incluso evitando la sanción del trabajador, con la finalidad de no desincentivar en el futuro el ejercicio legítimo de este derecho en los trabajadores.
2. El derecho a la libertad de expresión se ejerce a través de la manifestación del mundo interior del hombre de sus ideas, pensamientos, sentimientos u opiniones, incluidas las creencias y juicios de valor, por ello, no es, *a priori*, susceptible de prueba de veracidad o de diligencia en su averiguación; y, presupone un previo conocimiento del receptor de lo manifestado. En las relaciones laborales el ejercicio legítimo de este derecho faculta al trabajador a realizar críticas con respecto a las actividades de su empleador, sin embargo, se encuentra dentro de su ejercicio legítimo el

³⁹ Adrián TODOLÍ SIGNES, «La regulación de los whistleblowers», *Agenda Pública, El País*, 12 de septiembre de 2015. Disponible en <http://agendapublica.elpais.com/la-regulacion-de-los-whistleblowers/>.

realizar manifestaciones injuriosas o insultantes. En virtud de la teoría del desaliento, puede que, dependiendo de las circunstancias, expresiones que se encuentren fuera del ámbito jurídicamente protegible de este derecho no sean sancionadas por el empleador, con el fin de no desincentivar su ejercicio legítimo entre los trabajadores.

3. Dado que las opiniones o juicios de valor están conformados por hechos y por ideas es necesario distinguir entre opiniones puras y mixtas, las puras son aquellas que se emiten entre interlocutores que conocen los hechos sobre los cuales se está opinando, por ello, en este caso nos encontramos frente al ejercicio del derecho a la libertad de expresión. Por el contrario, en las opiniones mixtas uno de los interlocutores desconoce los hechos sobre los cuales se emite el juicio de valor o conocimiento, con lo cual el fin de la manifestación es informativo, por ello, el derecho ejercido es el derecho a la libertad de información.
4. A diferencia de lo resuelto por el Tribunal Constitucional, se considera que en el caso materia de análisis, el trabajador informa al Ayuntamiento una serie de presuntas irregularidades en la prestación del servicio que su empleadora, Clece S.A. brindaba como concesionaria del Centro de día «La Paz». Por ello, el derecho ejercido por el trabajador era el derecho a la libertad de información.
5. Sin embargo, se coincide con el Tribunal Constitucional en que no cabe el despido del trabajador demandante, aunque por razones distintas a los fundamentos de la resolución. A nuestro entender, dada la calidad de servicio público de la actividad concesionada, es en virtud de la teoría del desaliento que, pese a que el trabajador no acreditó la veracidad de sus afirmaciones, las manifestaciones del trabajador se encuentran protegidas por la dimensión institucional del derecho a la libertad de información.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CUESTA, Henar y RODRÍGUEZ HIDALGO, José Gustavo, *La libertad de expresión e información en el ámbito laboral*, Secretariado de publicaciones y medios audiovisuales de la Universidad de León, 2004.

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, «Nuevas tecnologías y derecho a la libertad de expresión e información de los trabajadores en la empresa», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, N° 50, 2017.

CASAS VALLÈS, Ramón, «Sobre la libertad de información y sus límites», *Revista Jurídica de Cataluña*, N° 87 - 3, 1988.

CASTILLO CÓRDOVA, L. *Libertad de cátedra en una relación laboral con ideario. Hacia una interpretación armonizadora de las distintas libertades educativas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

DE DOMINGO, Tomás, *¿Conflicto entre derechos fundamentales? Un análisis desde las relaciones entre los derechos a la libre expresión e información y los derechos al honor y a la intimidad*, Estudio preliminar de A.L Martínez Pujalte, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2001.

DE DOMINGO, T. «La argumentación jurídica en el ámbito de los derechos fundamentales: en el entorno denominado "Chilling effect" o "efecto desaliento"», *Revista de Estudios Políticos*, N° 122, 2003.

DESANTES GUANTER, José María y SORIA SAIZ, Carlos, *Los límites de la información. La información en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: Las 100 primeras sentencias*, Asociación de Prensa de Madrid, 1991.

DÍEZ PICAZO GIMÉNEZ, Luis María, *Sistema de derechos fundamentales*, Thomson – Civitas, Pamplona, 2005.

HERSH, Marion, «Whistleblowers. Heroes or traitors? Individual and collective responsibility for ethical behaviour», *Annual Review in Control*, 26, 2002.

MARTÍNEZ PUJALTE, Antonio Luis y DE DOMINGO, Tomás, *Los derechos fundamentales en el sistema constitucional: Teoría general e implicaciones prácticas*, Comares, Granada, 2011.

MARTÍNEZ PUJALTE, Antonio Luis, «Ámbito material de los derechos fundamentales, dimensión institucional y principio de proporcionalidad», *Persona y Derecho*, N° 54, 2006.

MARTÍN MORALES, Ricardo, *El derecho fundamental al honor en la actividad política*, prólogo de Gregorio Cámara Villar, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, 1994.

MARTÍNEZ SALDAÑA, David; ABRIL MARTÍNEZ, Javier; RODRÍGUEZ CELADA, Enrique y REYES RICO, Laia Itziar, «La protección del whistleblower

tras la Directiva (UE) 2019/1937. Análisis del nuevo marco jurídico desde la perspectiva del Derecho Laboral, Público, Penal y de Protección de Datos», *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, N° 53, 2019.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número*, la Real Academia de la Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 2001, p. 77.

MUÑOZ LORENTE, José, *La libertad de información y el derecho al honor en el Código Penal de 1995*, prólogo de J. M. Gómez Benites, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999.

MUÑOZ MACHADO, Santiago, «Información y derecho al honor: ruptura del equilibrio», *Revista Española de Derecho Administrativo*, N° 74, 1992.

PAZOS PÉREZ, Alexandre, *El derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

PLAZA PENADES, Javier, *El derecho al honor y libertad de expresión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

SOLAZABAL ECHEVARRÍA, Juan José, «La libertad de expresión y derecho a la información». En ARAGÓN REYES, Manuel (Coord.), *Temas básicos de Derecho Constitucional*, Volumen III, Civitas, Madrid, 2001.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, «La regulación de los whistleblowers», *Agenda Pública*, *El País*, 12 de septiembre de 2015. Disponible en <http://agendapublica.elpais.com/la-regulacion-de-los-whistleblowers/>.

Gestión y política editorial de *Documentos de Trabajo DT* del IELAT

Declaración de objetivos, público y cobertura temática

Documentos de Trabajo DT del IELAT es una publicación con periodicidad mensual y proyección internacional que edita el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT). Su propósito principal es fomentar el conocimiento y el intercambio de ideas a través de la divulgación de la investigación académica y científica de calidad.

La publicación se dirige fundamentalmente a investigadores e instituciones académicas interesados en el debate académico, y comprometidos con los problemas reales de las sociedades contemporáneas. Igualmente, se dirige a un amplio espectro de lectores potenciales interesados en las Humanidades y las Ciencias Sociales.

Su cobertura temática abarca esencialmente temas enmarcados de una manera general en seis líneas principales de investigación: Ciencia Política y Pensamiento Político; Derecho; Economía; Historia; Relaciones Internacionales, Integración Regional y Derechos Humanos, y Relaciones Laborales y Protección Social. No obstante, cualquier tema objeto de especial interés y atención en el mundo académico puede ser publicado en la Serie. *DT* del IELAT es especialmente sensible a los trabajos con planteamientos comparativos y la inclusión de América Latina en sus contenidos.

Todos los trabajos publicados en la Serie de los DT son de acceso abierto y gratuito a texto completo, estando disponibles en la web del IELAT <https://ielat.com/>, de acuerdo con la Iniciativa de Acceso Abierto de Budapest (*Budapest Open Access Initiative BOAI*). Se autoriza, por tanto, su reproducción y difusión, siempre que se cite la fuente y al autor/a, y se realice sin ánimo de lucro. La publicación cuenta una edición impresa idéntica a la digital.

La política editorial de los DT se basa en aspectos que se consideran cruciales como son los relativos a la ética de la investigación y publicación, al proceso de evaluación y a una buena gestión editorial.

Gestión editorial

La gestión de la Serie *Documentos de Trabajo DT* del IELAT es uno de los elementos esenciales de la política editorial. Descansa en la Dirección y la Secretaría Técnica así como en dos órganos: el Consejo Editorial y el Comité de Redacción/Evaluación.

La Dirección, apoyada en la Secretaría Técnica, se encarga de la relación con los autores y todos los demás órganos de gestión editorial y es responsable del buen funcionamiento de los procesos de selección de los textos a publicar, de su evaluación, así como de la publicación final de los trabajos, tanto en la edición digital como en la versión impresa. Los miembros del Consejo Editorial se han seleccionado de acuerdo con principios de excelencia académica y capacidad investigadora. Finalmente, el Comité de Redacción/Evaluación tiene la función fundamental de llevar a cabo la tarea de evaluación de las propuestas de textos para su posible publicación como DT.

La elección de los textos se guía por el criterio de relevancia en su doble acepción de importancia y pertinencia. La originalidad, claridad y calidad del trabajo constituyen las bases para la selección de los textos a publicar. Igualmente, serán factores sobre los que se fundamentará la decisión de aceptación o rechazo de los trabajos la actualidad y novedad académica de los trabajos, su fiabilidad y la calidad de la metodología aplicada. Finalmente, la redacción excelente, la estructura y coherencia lógica y buena presentación formal también se tendrán en cuenta.

Declaración ética sobre publicación y buenas prácticas

La publicación *Documentos de Trabajo DT* del IELAT está comprometida con la comunidad académica y científica para garantizar la ética y calidad de los trabajos publicados. Tiene como referencia los estándares del Código de conducta y buenas prácticas definido por el Comité de Ética en Publicaciones (*Committee On Publications Ethics-COPE*) para editores de revistas científicas: http://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors.pdf. A su vez, se garantiza la calidad de lo publicado, protegiendo y respetando el contenido de los textos así como la integridad de los mismos, y comprometiéndose a publicar las correcciones, aclaraciones, retracciones y disculpas si fuera necesario.

Para el cumplimiento de estas buenas prácticas, la publicación garantiza en todo momento la confidencialidad del proceso de evaluación, el anonimato de los evaluadores y el informe fundamentado



emitido por los evaluadores. De la misma manera, *Documentos de Trabajo DT* declara su compromiso por el respeto e integridad de los trabajos ya publicados.

Por esta razón, el plagio está estrictamente prohibido y los textos que se identifiquen como plagio o su contenido sea fraudulento no se publicarán o serán eliminados de la publicación con la mayor celeridad posible.

Proceso de evaluación preceptiva

La Serie *Documentos de Trabajo DT* del IELAT tiene establecido un procedimiento de evaluación que consta de las siguientes fases: 1) Tras la recepción del trabajo, se remite acuse de recibo a la dirección de correo electrónico indicada por el/la autor/a; 2) La Dirección decide rechazar o iniciar el proceso de evaluación, con base en los criterios de relevancia y pertinencia del texto, comunicando a la Secretaría Técnica el comienzo del proceso de evaluación en su caso; 3) revisión por pares por el procedimiento de par doble ciego (*Double-Blind Peer Review-DBPR*), supervisado el proceso por la Secretaría Técnica, que informa al Director. Este sistema supone que tanto los revisores como los autores son anónimos. Con este enfoque se busca preservar el anonimato, asegurando así que la revisión se haga de forma objetiva y justa. Además, es un procedimiento *abierto*, de tal modo que el autor conoce los comentarios de los revisores, haciéndole llegar a los autores los informes de evaluación, aunque sin identificar a los evaluadores; 4) dictamen final del informe de evaluación de “aceptación del texto en su estado actual”; “aceptación con sugerencias”; “revisión” o “rechazo” del texto; 5) notificación al autor/a del resultado del proceso de evaluación.

Todos los pasos del proceso de evaluación se intentan realizar lo más ágilmente posible. No obstante, el proceso puede prolongarse durante un período de más de dos meses. En todo caso, este proceso tiene una duración máxima de tres meses a partir de la recepción del texto.

La publicación cuenta con un grupo de evaluadores acreditados, que participan en evaluaciones de otras publicaciones, y de diversas especialidades. Asimismo, para facilitar la evaluación, se dispone de un modelo de *Informe de evaluación* propio, que está disponible para los autores mediante solicitud al correo electrónico del IELAT (ielat@uah.es).

A lo largo del proceso de evaluación, la Dirección y la Secretaría Técnica supervisan las sucesivas versiones del texto e informan al autor de la situación de su trabajo. Para cualquier información sobre el proceso editorial, los autores pueden contactar con la Secretaría Técnica de la publicación en el correo: ivan.gonzalezs@edu.uah.es

En caso de que el original sea aceptado para su publicación, el/la autor/a se compromete a atender las sugerencias, recomendaciones o prescripciones de los informes de evaluación y presentar una versión mejorada.

Instrucciones para los autores

Todos los autores que deseen colaborar con los *Documentos de Trabajo DT* del IELAT deberán enviar sus trabajos al Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) por correo electrónico a: ielat@uah.es

Los trabajos deberán ser originales, no pudiendo haber sido publicados ni en proceso de publicación en cualquiera otra publicación, ni nacional ni extranjera (en una versión similar traducida) y ya sea de edición impresa o electrónica. El duplicado exacto de un artículo así como la publicación de, esencialmente, la misma información y análisis, así como formar parte de un libro del autor/a o colectivo se entienden como prácticas de publicación repetitiva, que nunca se publicarán como DT.

El/la autor/a deberá acompañar junto con el original del trabajo una carta-declaración de que el texto se ha enviado solamente a *Documentos de Trabajo DT* del IELAT y no se ha enviado simultáneamente a ninguna otra publicación.

En los trabajos colectivos, se entenderá que todos los/las autores/as han participado en los textos indistintamente, salvo una declaración expresa sobre la contribución específica de cada uno de ellos.

Los/las autores/as deberán cuidar el estilo y la claridad de la escritura. Respetarán escrupulosamente las normas gramaticales y evitarán expresiones redundantes e innecesarias, así como un uso sexista del lenguaje. A fin de asegurar la corrección gramatical y la adecuación al estilo académico, se podrán hacer



modificaciones menores de redacción en los textos, como la eliminación de errores gramaticales y tipográficos, expresiones poco afortunadas, giros vulgares o enrevesados, frases ambiguas o afirmaciones dudosas, entre otras. Obviamente, nunca se introducirán cambios en el contenido sustancial del texto.

Los trabajos son responsabilidad de los autores y su contenido no tiene por qué reflejar necesariamente la opinión del IELAT.

Normas de presentación formal de los textos originales

1. Los textos originales podrán estar escritos en español, inglés, portugués o francés y deberán ser enviados en formato Word® o compatible.
2. La Secretaría Técnica de la publicación acusará recibo de los originales y notificará al autor la situación en todo momento de la fase de evaluación así como el dictamen final. Para cualquier información sobre el proceso editorial, los autores pueden contactar con la Secretaría Técnica en el correo: ivan.gonzalezs@edu.uah.es
3. En la primera página del texto se incluirá el título del trabajo, en español e inglés. Igualmente, se deberá constar el nombre del autor o autores junto con la institución a la que pertenezcan. En el pie de página se incluirá un breve resumen del CV del autor/a (entre 30-50 palabras como máximo) así como la dirección de correo electrónico.

Los agradecimientos y cualquier otra información que pudiera incorporarse figurarán referenciados mediante un asterismo asociado al título del artículo o al nombre del autor o autores, según corresponda.

4. Cada texto original incluirá un resumen / abstract del trabajo de no más de 200 palabras en español y en inglés y una lista de palabras clave / keywords también en español e inglés (al menos dos y no más de cinco).
5. El texto correspondiente al contenido del trabajo deberá comenzar en una nueva página. Los distintos apartados o secciones en que se estructure el trabajo han de numerarse de forma correlativa siguiendo la numeración arábica (incluyendo como 1 el apartado de “Introducción”). Consecutivamente, los apartados de cada sección se numerarán con dos dígitos (por ejemplo: 2.1, 2.2, 2.3, etc.).
6. Tipo y tamaños de letra: En el cuerpo del texto, Arial, paso 11, o Times New Roman, paso 12. En las notas a pie de página y los encabezados, en caso de que los haya, Arial 9 o Times New Roman 10. Los títulos de la “Introducción”, capítulos y “Conclusiones” irán en Arial 13 o Times New Roman 14, mientras que los títulos del resto de epígrafes irán en Arial 11 o Times New Roman 12. Todos los títulos y epígrafes irán en negrita, pero no se utilizarán ni negritas ni cursivas para subrayar palabras en el texto, sino comillas. En ningún caso se utilizarán subrayados. Irán en cursiva todas las palabras en otros idiomas. Las palabras que sean cita textual de otros autores irán en cursiva o entrecomilladas.
7. Párrafos: dos opciones: 1) a espacio de uno y medio, con separación entre párrafos de 12 puntos; 2) a espacio doble, sin espacio entre párrafos y con sangría izquierda en la primera línea de cada párrafo.

El texto irá justificado a izquierda y derecha. Los subtítulos deberán ubicarse sobre la izquierda sin numeración, letras ni símbolos, con la misma letra del cuerpo central y separado con doble espacio del párrafo anterior.

8. Notas a pie de página: deberán numerarse consecutivamente a lo largo de todo el documento, con numeración arábica y en letra. Irán en Arial, tamaño 9 o Times New Roman, tamaño 10. Deberán justificarse a izquierda y derecha, con interlineado sencillo y sin espacio entre párrafos ni entre notas. Las llamadas a pie de página se colocarán antes de los signos de puntuación.
9. Los cuadros, tablas, gráficos y el material gráfico en general se numerarán de forma consecutiva en cada categoría y siempre con números arábigos. Su utilización deberá ser siempre mesurada, no debiéndose incluir información innecesaria o irrelevante. Siempre se deberá adjuntar los datos numéricos que sirven de base para la elaboración de las representaciones gráficas. Las expresiones matemáticas deberán aparecer numeradas de forma correlativa a lo largo del texto y con alineamiento al margen derecho. Se especificará siempre la fuente de la que procedan.



10. Las referencias a la literatura académica-científica invocadas en el trabajo figurarán tras el último apartado del trabajo y bajo la rúbrica Referencias bibliográficas. Se detallarán por orden alfabético de autores (no numerada). Su correcta verificación es responsabilidad del autor. Las citas aparecerán en el texto según el formato "autor-fecha", distinguiendo mediante letras minúsculas consecutivas si existen coincidencias de autor y año. Las referencias en el texto que incluyan hasta dos autores deben ser completas, usándose la fórmula et al., en caso de un mayor número de autores.
11. Referencias bibliográficas: se seguirá el estilo de citación de Chicago.

En el texto. En notas a pie de página. Se pondrá la llamada al pie tras la cita textual o intertextual, antes del signo de puntuación en caso de que lo haya. Al pie, se pondrá el apellido o apellidos del autor y el título completo de la obra citada. A continuación, es obligatorio poner el/los número/s de página/s de la referencia tomada si es cita textual y si es intertextual es también conveniente ponerlo. Puede utilizarse *Ibid* o *Ibidem* si las citas son consecutivas, pero nunca Op cit.

En la bibliografía final.

- Libro:

Apellido(s), Nombre. *Título del libro*, Lugar de edición: Editorial, año de publicación.

Ejemplo:

Laval, Christian y Dardot, Pierre. *La nueva razón del mundo*, 2ª edición, Barcelona: Gedisa, 2015.

- Capítulo de libro:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título de capítulo», en Nombre y Apellidos del editor (ed(s).), *Título del libro*, números de páginas que ocupa el capítulo. Lugar de edición: Editorial, Año de publicación.

Ejemplo:

Castro Orellana, Rodrigo. «Neoliberalismo y gobierno de la vida», en Sonia Arribas *et al.* (Coords.), *Hacer vivir, dejar morir. Biopolítica y capitalismo*, pp. 63-84. Madrid: CSIC, 2010.

- Artículo de revista:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título del artículo», *Nombre de la revista*, volumen, número (año de publicación): páginas.

Ejemplo:

Pérez Herrero, Pedro. «Chile y México en perspectiva comparada (1988-2006)», *Quórum: revista de pensamiento iberoamericano*, número 16 (2006): 169-180.

- Páginas web:

Autor/a (si lo hay) o institución. «Título», año. Disponible en: URL, fecha de última consulta: fecha.

Ejemplo:

Gobierno de Chile. «Informe Rettig». Disponible en, <http://www.gob.cl/informe-rettig/>, fecha de última consulta: 15-02-2016.

- Tesis y tesinas:

Apellido(s), Nombre. «Título». Universidad, Departamento, Año.

Ejemplo:

González Sarro, Iván. «Neoliberalismo y polarización social: México, Estados Unidos, Francia y España (1973-2013), en perspectiva comparada». Universidad de Alcalá, Departamento de Historia y Filosofía, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT), 2018.

- Manuscritos, ponencias o conferencias no publicadas:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título». Título del seminario o de congreso, Lugar, Fecha.

Ejemplo:

Escribano Roca, Rodrigo y Yurena González Ayuso. «Utilización de bases de datos: clave para la iniciación investigadora y la recopilación bibliográfica». Seminario presentado en Seminarios del IELAT, Universidad de Alcalá, 9 de diciembre de 2015.

Colección de Documentos de Trabajo del IELAT

DT 1: Jaime E. Rodríguez O., *México, Estados Unidos y los Países Hispanoamericanos. Una visión comparativa de la independencia*. Mayo 2008.

DT 2: Ramón Casilda Béjar, *Remesas y Bancarización en Iberoamérica*. Octubre 2008.

DT 3: Fernando Groisman, *Segregación residencial socioeconómica en Argentina durante la recuperación económica (2002 – 2007)*. Abril 2009

DT 4: Eli Diniz, *El post-consenso de Washington: globalización, estado y gobernabilidad reexaminados*. Junio 2009.

DT 5: Leopoldo Laborda Catillo, Justo de Jorge Moreno y Elio Rafael De Zuani, *Externalidades dinámicas y crecimiento endógeno. Análisis de la flexibilidad de la empresa industrial español*. Julio 2009

DT 6: Pablo de San Román, *Conflicto político y reforma estructural: la experiencia del desarrollismo en Argentina durante la presidencia de Frondizi (1958 - 1962)*. Septiembre 2009

DT 7: José L. Machinea, *La crisis financiera y su impacto en America Latina*. Octubre 2009.

DT 8: Arnulfo R. Gómez, *Las relaciones económicas México- España (1977-2008)*. Noviembre 2009.

DT 9: José Lázaro, *Las relaciones económicas Cuba- España (1990-2008)*. Diciembre 2009.

DT 10: Pablo Gerchunoff, *Circulando en el laberinto: la economía argentina entre la depresión y la guerra (1929-1939)*. Enero 2010.

DT 11: Jaime Aristy-Escuder, *Impacto de la inmigración haitiana sobre el mercado laboral y las finanzas públicas de la República Dominicana*. Febrero 2010.

DT 12: Eva Sanz Jara, *La crisis del indigenismo mexicano: antropólogos críticos y asociaciones indígenas (1968 - 1994)*. Marzo 2010.

DT 13: Joaquín Varela, *El constitucionalismo español en su contexto comparado*. Abril 2010.

DT 14: Justo de Jorge Moreno, Leopoldo Laborda y Daniel Sotelsek, *Productivity growth and international openness: Evidence from Latin American countries 1980-2006*. Mayo 2010.



DT 15: José Luis Machinea y Guido Zack, *Progresos y falencias de América Latina en los años previos a la crisis*. Junio 2010.

DT 16: Inmaculada Simón Ruiz, *Apuntes sobre historiografía y técnicas de investigación en la historia ambiental mexicana*. Julio 2010.

DT 17: Julián Isaías Rodríguez, Belín Vázquez y Ligia Berbesi de Salazar, *Independencia y formación del Estado en Venezuela*. Agosto 2010.

DT 18: Juan Pablo Arroyo Ortiz, *El presidencialismo autoritario y el partido de Estado en la transición a la economía de libre mercado*. Septiembre 2010.

DT 19: Lorena Vásquez González, *Asociacionismo en América Latina. Una Aproximación*. Octubre 2010.

DT 20: Magdalena Díaz Hernández, *Anversos y reversos: Estados Unidos y México, fronteras socio-culturales en La Democracia en América de Alexis de Tocqueville*. Noviembre 2010.

DT 21: Antonio Ruiz Caballero, *¡Abre los ojos, pueblo americano! La música hacia el fin del orden colonial en Nueva España*. Diciembre 2010.

DT 22: Klaus Schmidt- Hebbel, *Macroeconomic Regimes, Policies, and Outcomes in the World*. Enero 2011

DT 23: Susanne Gratius, Günther Maihold y Álvaro Aguillo Fidalgo. *Alcances, límites y retos de la diplomacia de Cumbres europeo-latinoamericanas*. Febrero 2011.

DT 24: Daniel Díaz- Fuentes y Julio Revuelta, *Crecimiento, gasto público y Estado de Bienestar en América Latina durante el último medio siglo*. Marzo 2011.

DT 25: Vanesa Ubeira Salim, *El potencial argentino para la producción de biodiésel a partir de soja y su impacto en el bienestar social*. Abril 2011.

DT 26: Hernán Núñez Rocha, *La solución de diferencias en el seno de la OMC en materia de propiedad intelectual*. Mayo 2011.

DT 27: Itxaso Arias Arana, Jhonny Peralta Espinosa y Juan Carlos Lago, *La intrahistoria de las comunidades indígenas de Chiapas a través de los relatos de la experiencia en el marco de los procesos migratorios*. Junio 2011.

DT 28: Angélica Becerra, Mercedes Burguillo, Concepción Carrasco, Alicia Gil, Lorena Vásquez y Guido Zack, *Seminario Migraciones y Fronteras*. Julio 2011.

DT 29: Pablo Rubio Apiolaza, *Régimen autoritario y derecha civil: El caso de Chile, 1973-1983*. Agosto 2011.

DT 30: Diego Azqueta, Carlos A. Melo y Alejandro Yáñez, *Clean Development Mechanism Projects in Latin America: Beyond reducing CO2 (e) emissions. A case study in Chile*. Septiembre 2011.

DT 31: Pablo de San Román, *Los militares y la idea de progreso: la utopía modernizadora de la revolución argentina (1966-1971)*. Octubre 2011.

DT 32: José Manuel Azcona, *Metodología estructural militar de la represión en la Argentina de la dictadura (1973-1983)*. Noviembre 2011.

DT 33: María Dolores Almazán Ramos, *El discurso universitario a ambos lados del Atlántico*. Diciembre 2011.

DT 34: José Manuel Castro Arango, *La cláusula antisubcapitalización española: problemas actuales*. Enero 2012.

DT 35: Edwin Cruz Rodríguez, *La acción colectiva en los movimientos indígenas de Bolivia y Ecuador: una perspectiva comparada*. Febrero 2012.

DT 36: María Isabel Garrido Gómez (coord.), *Contribución de las políticas públicas a la realización efectiva de los derechos de la mujer*. Marzo 2012.

DT 37: Javier Bouzas Herrera, *Una aproximación a la creación de la nación como proyecto político en Argentina y España en los siglos XIX y XX. Un estudio comparativo*. Abril 2012.

DT 38: Walther L. Bernecker, *Entre dominación europea y estadounidense: independencia y comercio exterior de México (siglo XIX)*. Mayo 2012.

DT 39: Edel José Fresneda, *El concepto de Subdesarrollo Humano Socialista: ideas nudo sobre una realidad social*. Junio 2012.

DT 40: Sergio A. Cañedo, Martha Beatriz Guerrero, Elda Moreno Acevedo, José Joaquín Pinto e Iliana Marcela Quintanar, *Fiscalidad en América Latina. Monográfico Historia*. Julio 2012.

DT 41: Nicolás Villanova, *Los recuperadores de desechos en América Latina y su vínculo con las empresas. Un estudio comparado entre diferentes países de la región y avances para la construcción de una hipótesis*. Agosto 2012.

DT 42: Juan Carlos Berganza, María Goenaga Ruiz de Zuazu y Javier Martín Román, *Fiscalidad en América Latina. Monográfico Economía*. Septiembre 2012.

DT 43: Emiliano Abad García, *América Latina y la experiencia postcolonial: identidad subalterna y límites de la subversión epistémica*. Octubre 2012.

DT 44: Sergio Caballero Santos, *Unasur y su aporte a la resolución de conflictos sudamericanos: el caso de Bolivia*. Noviembre 2012.

DT 45: Jacqueline Alejandra Ramos, *La llegada de los juristas del exilio español a México y su incorporación a la Escuela Nacional de Jurisprudencia*. Diciembre 2012.

DT 46: Maíra Machado Bichir, *À guisa de um debate: um estudo sobre a vertente marxista da dependencia*. Enero 2013.

DT 47: Carlos Armando Preciado de Alba. *La apuesta al liberalismo. Visiones y proyectos de políticos guanajuatenses en las primeras décadas del México independiente*. Febrero 2013.

DT 48: Karla Annett Cynthia Sáenz López y Elvin Torres Bulnes, *Evolución de la representación proporcional en México*. Marzo 2013.

DT 49: Antônio Márcio Buainain y Junior Ruiz Garcia, *Roles and Challenges of Brazilian Small Holding Agriculture*. Abril 2013.

DT 50: Angela Maria Hidalgo, *As Influências da Unesco sobre a Educação Rural no Brasil e na Espanha*. Mayo 2013.

DT 51: Ermanno Abbondanza, *"Ciudadanos sobre mesa". Construcción del Sonorense bajo el régimen de Porfirio Díaz (México, 1876-1910)*. Junio 2013.

DT 52: *Seminario Internacional: América Latina-Caribe y la Unión Europea en el nuevo contexto internacional*. Julio 2013.

DT 53: Armando Martínez Garnica, *La ambición desmedida: una nación continental llamada Colombia*. Agosto 2013.

DT 55: Beatriz Urías Horcasitas, *El nacionalismo revolucionario mexicano y sus críticos (1920-1960)*. Octubre 2013.

DT 56: Josep Borrell, *Europa, América Latina y la regionalización del mundo*. Noviembre 2013.

DT 57: Mauren G. Navarro Castillo, *Understanding the voice behind The Latino Gangsters*. Diciembre 2013.

DT 58: Gabriele Tomei, *Corredores de oportunidades. Estructura, dinámicas y*



perspectivas de las migraciones ecuatorianas a Italia. Enero 2014.

DT 59: Francisco Lizcano Fernández, *El Caribe a comienzos del siglo XXI: composición étnica y diversidad lingüística.* Febrero 2014.

DT 60: Claire Wright, *Executives and Emergencies: Presidential Decrees of Exception in Bolivia, Ecuador, and Peru.* Marzo 2014.

DT 61: Carlos de Jesús Becerril H., *Un acercamiento a la historiografía sobre las instituciones jurídicas del Porfiriato, 1876-1911.* Abril 2014.

DT 62: Gonzalo Andrés García Fernández, *El pasado como una lección del presente. Una reflexión histórica para el Chile actual.* Mayo 2014.

DT 63: Cecilia A. Fandos, *Tierras comunales indígenas en Argentina. Una relectura de la desarticulación de la propiedad comunal en Jujuy en el siglo XIX.* Junio 2014.

DT 64: Ramón Casilda Béjar, *América Latina y las empresas multilatinas.* Julio 2014 (Actualizado Febrero 2015).

DT 65: David Corrochano Martínez, *Política y democracia en América Latina y la Unión Europea.* Agosto 2014.

DT 66: Pablo de San Román, *Participación o ruptura: la ilusión del capitalismo sindical en la Argentina post- peronista.* Septiembre 2014.

DT 67: José Joaquín Pinto Bernal, *Los orígenes de la deuda pública en Colombia.* Octubre 2014.

DT 68: Fernando Martín Morra, *Moderando inflaciones moderadas.* Noviembre 2014.

DT 69: Janete Abrão, *¿Como se deve (re)escrever a História nacional?* Diciembre 2014.

DT 70: Estela Cristina Salles y Héctor Omar Noejovich, *La transformación política, jurídica y económica del territorio originario del virreinato del Perú, 1750-1836.* Enero 2015.

DT 71: M^o Isabel Garrido Gómez, J. Alberto del Real Alcalá y Ángeles Solanes Corella, *Modernización y mejora de la Administración de Justicia y de la operatividad de los jueces en España.* Febrero 2015

DT 72: Guido Zack, *El papel de las políticas públicas en los períodos de crecimiento y desaceleración de América Latina.* Marzo 2015.

DT 73: Alicia Gil Lázaro y María José Fernández Vicente, *Los discursos sobre la emigración española en perspectiva comparada, principios del siglo XX- principios del siglo XXI.* Abril 2015.

DT 74: Pablo de San Román, *Desconfianza y participación: la cultura política santafesina (Argentina, 2014)*. Mayo 2015.

DT 75: María Teresa Gallo, Rubén Garrido, Efraín Gonzales de Olarte y Juan Manuel del Pozo, *La cara amarga del crecimiento económico peruano: Persistencia de la desigualdad y divergencia territorial*. Junio 2015.

DT 76: Leopoldo Gamarra Vílchez, *Crisis económica, globalización y Derecho del Trabajo en América Latina*. Julio 2015.

DT 77: Alicia Gil Lázaro, Eva Sanz Jara e Inmaculada Simón, *Universalización e historia. Repensar los pasados para imaginar los futuros*. Agosto 2015.

DT 78: Sonia Oster Mena, *Corporate Diplomacy in the EU. The strategic corporate response to meet global challenges*, Septiembre 2015

DT 79: Edgar Záyago Lau, Guillermo Foladori, Liliana Villa Vázquez, Richard P. Appelbaum y Ramón Arteaga Figueroa, *Análisis económico sectorial de las empresas de nanotecnología en México*, Octubre 2015.

DT 80: Yurena González Ayuso, *Presente y pasado de la transición española. Un estado de la cuestión pertinente*, Noviembre 2015.

DT 81: Janet Abrao, *Construções discursivo-ideológicas e históricas da identidade nacional brasileira*, Diciembre 2015.

DT 82: Guido Zack, *Una aproximación a las elasticidades del comercio exterior de la Argentina*, Enero 2016.

DT 83: Rodrigo Escribano Roca, *"Lamentables noticias" Redes de información e imaginación política en la crisis revolucionaria del mundo atlántico. Un análisis micro-histórico del Colegio de Chillán en Chile (1808-1812)*, Febrero 2016.

DT 84: Iván González Sarro, *La calidad de la democracia en América Latina. Análisis de las causas del «déficit democrático» latinoamericano: una visión a través de los casos de Honduras y Paraguay*, Marzo 2016.

DT 85: Carlos de Jesús Becerril Hernández, *"Una vez triunfantes las armas del ejército francés en Puebla". De las actas de adhesión de la Ciudad de Puebla y de los pueblos en el Distrito de Cholula, 1863*, Abril 2016.

DT 86: Laura Sánchez Guijarro, *La adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de Derechos Humanos: Un desafío para Europa todavía pendiente*, Mayo 2016.

DT 87: Pablo Gerchunoff y Osvaldo Kacef, *"¿Y ahora qué hacemos?" La economía política del Kirchnerismo*, Junio 2016.

DT 88: María-Cruz La Chica, *La microhistoria de un desencuentro como soporte de la reflexión antropológica: Trabajo de campo en una comunidad indígena de México*, Julio 2016.

DT 89: Juan Ramón Lecuonaalenzuela y Lilianne Isabel Pavón Cuellar, *Actividad económica e industria automotriz: la experiencia mexicana en el TLCAN*, Agosto 2016.

DT 90: Pablo de San Román, *Continuidades y rupturas en el proceso de cambio social. Comentario a la obra de Pierre Vilar. Iniciación al vocabulario del análisis histórico*, Septiembre 2016.

DT 91: Angelica Dias Roa y Renaldo A. Gonsalvez, *Modelos probabilísticos de severidade para grandes perdas*, Octubre 2016.

DT 92: Gonzalo Andrés García Fernández, *Redes de poder familiares entre el fin del Antiguo Régimen y el nacimiento del Estado-nación. Una visión comparada para Chile y Argentina*, Noviembre 2016.

DT 93: Eduardo Cavieres Figueroa, *Europa-América Latina: política y cultura en pasado-presente*, Diciembre 2016.

DT 94: Mirka V. Torres Acosta, *El mito de Sísifo o el revival de una historia conocida. Chávez, populismo y democracia*, Enero 2017.

DT 95: Aitor Díaz-Maroto Isidro, *Paz sin armas: los procesos de paz vasco y norirlandés con la vista puesta en Colombia*, Febrero 2017.

DT 96: Marvin Vargas Alfaro, *El consensus y el control de convencionalidad de la Corte Internacional de Derechos Humanos. Reflexiones a la luz del caso "Artavia Murillo y otros" contra Costa*, Marzo 2017.

DT 97: Ana Gamarra Rondinel, *Evasion vs. real production responses to taxation among firms: bunching evidence from Argentina*, Abril 2017.

DT 98: J. Eduardo López Ahumada, *Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social*, Mayo 2017.

DT 99: José Fernando Ayala López, *Historia política de México a través de sus instituciones y reformas electorales, siglo XX. Una propuesta de análisis*, Junio 2017.

DT 100: Juan Pablo Arroyo, *La Política monetaria en la liberalización económica y su impacto en la sociedad. Análisis comparado México y España 1984-2008*, Julio 2017.

DT 101: José Esteban Castro, *Proceso de Monopolización y Formación del Estado: El control del agua en el Valle de México en perspectiva histórica (siglos quince a diecinueve)*, Agosto 2017.

DT 102: Alberto Berríos *et al.*, *Personas en situación sin hogar en León (Nicaragua): definición, número, características y necesidades básicas*, Septiembre 2017.

DT 103: Pablo de San Román, *Razones socioeconómicas de la democracia. Comentario a la obra de Seymour M. Lipset, El hombre político: bases sociales de la política*, Octubre 2017.

DT 104: Ramón Casilda Béjar, *México. Zonas Económicas Especiales*, Noviembre 2017.

DT 105: Dora García Fernández, *Bioética y responsabilidad. El caso de las empresas bioéticamente responsables en México*, Diciembre 2017.

DT 106: Santiago A. Barrantes González, *El derecho de los refugiados en la Unión Europea. Un análisis de la situación de las y los menores de edad no acompañados*, Enero 2018.

DT 107: Sol Lanteri, *Liberalismo, cambios institucionales y derechos de propiedad sobre la tierra. La frontera sur de Buenos Aires (segunda mitad del siglo XIX)*, Febrero 2018.

DT 108: Gerardo Manuel Medina Reyes, *Movimiento de pasajeros a través del Atlántico. Los extranjeros que desembarcaron en el puerto de Veracruz, México, 1825-1848*, Marzo 2018.

DT 109: Iván González Sarro, *La política social en México (1980-2013): alcance e impactos sobre la desigualdad económica y la pobreza*, Abril 2018.

DT 110: Noelia Rodríguez Prieto, *Los referéndums de Quebec (1980-1995). Análisis de sus causas y consecuencias*, Mayo 2018.

DT 111: Francisco Laguna Álvarez, *A Historiographic Review of the Japanese Immigration to Brazil (1908-2000)*, Junio 2018.

DT 112: Felipe Orellana Pérez, *Las bases del diseño del Estado de Bienestar chileno y las estrategias de integración panamericana en el periodo 1929-1949*, Julio 2018.

DT 113: Marco Barboza Tello, *Consideraciones acerca de la metamorfosis del mundo*, Agosto 2018.

DT 114: Ruth Adriana Ruiz Alarcón, *Presupuestos para la incorporación de una regulación del Trabajo Autónomo en Colombia: una perspectiva desde la Legislación Española*, Septiembre 2018.

DT 115: Francisco Lizcano Fernández, *Calidad de la democracia y construcción de la ciudadanía en México. Una propuesta para evaluar las evaluaciones de las instituciones involucradas en las elecciones mexicanas*, Octubre 2018.

DT 116: David Almonacid Larena, *Residencia fiscal de las personas físicas y jurídicas: aspectos internacionales*, Noviembre 2018.

DT 117: Karla Alexandra Fernández Chirinos, *El trabajo informal: análisis de las nuevas propuestas de estudio de las Ciencias Sociales y las Humanidades*, Diciembre 2018.

DT 118: José Fernando Ayala López, *México tras las elecciones del 1º de julio: crónica de una transición anunciada*, Enero 2019.

DT 119: Victoria Elena González Mantilla, *Análisis del Discurso del Comisionado de paz Luis Carlos Restrepo en la desmovilización del Bloque Norte de las Autodefensas Unidas de Colombia*, Febrero 2019.

DT 120: Pablo Rubio Apiolaza, *Los Estados Unidos y la transición a la democracia en Chile: Lecturas e influencias entre 1985 y 1988*, Marzo 2019.

DT 121: Esther Solano Gallego, *La Bolsonarización de Brasil*, Abril 2019.

DT 122: Ricardo G. Martínez; Luis F. Rial Ubago y Julián Leone, *Heterogeneidades sociales al interior de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, Mayo 2019.

DT 123: Adriana María Buitrago Escobar y Brigitte Daniela Florez Valverde, *El contrato de prestación de servicios de cara al concepto de trabajo decente de la OIT en Colombia: un estudio a la luz de la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo*, Junio 2019.

DT 124: Esther Solano Gallego (Coord.), *Las derechas en Brasil*, Julio 2019.

DT 125: Elizabeth Montes Garcés, *Performatividad y género en La otra mano de Lepanto*, Agosto 2019.

DT 126: Ramón Casilda Béjar, *América Latina: situación actual (2019) y perspectivas económicas*, Septiembre 2019.

DT 127: Bruna Letícia Marinho Pereira y Lisa Belmiro Camara, *La participación de España, Italia y Grecia en el Mecanismo del Examen Periódico Universal en el ámbito de la Migración*, Octubre 2019.

DT 128: María de la O Rodríguez Acero, *Alcance, reconocimiento y efectos jurídicos de la kafala en España*, Noviembre 2019.

DT 129: Gilberto Aranda y Jorge Riquelme, *La madeja de la integración latinoamericana. Un recorrido histórico*, Diciembre 2019.

DT 130: Inés del Valle Asis, Sofía Devalle y Daniel Sotelsek, *Instrumentos de la Política Ambiental: El caso de la Provincia de Córdoba (Argentina)*, Enero 2020.

DT 131: María Andrea Silva Gutiérrez, *Fusiones y otras modificaciones estructurales de sociedades mercantiles en Nicaragua. Una visión desde el régimen armonizado europeo y español*, Febrero 2020.

DT 132: María-Cruz La Chica, *La tensión entre los derechos humanos de las mujeres indígenas y los derechos de autodeterminación de los pueblos indígenas en los instrumentos jurídicos internacionales*, Marzo 2020.

DT 133: Noelia Rodríguez Prieto, *Nacionalismo y melancolía en los mitos nacionales de la historiografía quebequesa y peruana del siglo XX*, Abril 2020.

DT 134: J. Eduardo López Ahumada, *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia del Covid-19*, Mayo 2020.

DT 135: Ramón Casilda Béjar, *Análisis de la internacionalización de los bancos españoles con especial referencia a América Latina. Exposición, diversificación, rentabilidad, beneficios, modelos organizativos*, Junio 2020.

DT 136: Antonio Escobar Ohmstede y Marta Martín Gabaldón, *Una relectura sobre cómo se observa a lo(s) común(es) en México. ¿Cambios en la transición del siglo XIX al siglo XX? o ¿una larga continuidad?*, Julio 2020.

DT 137: Rebeca Karina Aparicio Aldana, *Libertad de expresión e información en la relación laboral: Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la STC de 25 de noviembre de 2019*, Agosto 2020.



Todas las publicaciones están disponibles en
la página Web del Instituto: www.ielat.com

© Instituto Universitario de Investigación en
Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los documentos de trabajo que IELAT
desarrolla contienen información analítica
sobre distintos temas y son elaborados por
diferentes miembros del Instituto u otros
profesionales colaboradores del mismo. Cada
uno de ellos ha sido seleccionado y editado
por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión
Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos
documentos se utilicen y distribuyan con fines
académicos indicando siempre la fuente. La
información e interpretación contenida en los
documentos son de exclusiva responsabilidad
del autor y no necesariamente reflejan las
opiniones del IELAT.

Las propuestas de textos para ser publicados
en esta colección deben ser enviadas a
ielat@uah.es donde serán evaluadas por
pares ciegos.

Instituto Universitario de
Investigación en Estudios
Latinoamericanos
Colegio de Trinitarios
C/Trinidad 1 – 28801
Alcalá de Henares (Madrid)
España
34 – 91 885 2579
ielat@uah.es www.ielat.com

Con la colaboración de:

