

REBECA KARINA APARICIO ALDANA

Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo

PRÓLOGO DE
JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA



Esta obra se aboca al estudio de los derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo, con el fin de dar una solución a los conflictos que se presentan ante la dificultad de los operadores jurídicos para distinguir, en los casos concretos, ambos derechos fundamentales. Para ello, aborda las implicaciones jurídicas de su ejercicio en las relaciones laborales, analizando la doctrina científica al respecto y los diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo, Audiencia Nacional y de los Tribunales europeos, desde una perspectiva armonizadora de los derechos fundamentales. Esta monografía está dirigida a abogados, operadores jurídicos, organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales de protección de los derechos fundamentales, administraciones públicas dedicadas a la protección de los derechos de los trabajadores, investigadores jurídicos, especialistas en recursos humanos, entre otros interesados en la defensa de estos derechos de vital relevancia en una sociedad democrática.

JYB
BOSCH EDITOR

ISBN: 978-84-122314-1-0

9 788412 231410

Rebeca Karina Aparicio Aldana

DOCTORA EN DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

DERECHOS A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN Y EXPRESIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO

PRÓLOGO DE

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad de Alcalá
Académico Correspondiente de la Real Academia
Española de Jurisprudencia y Legislación

Barcelona
2020



© SEPTIEMBRE 2020 REBECA KARINA APARICIO ALDANA

© SEPTIEMBRE 2020



Librería Bosch, S.L.

<http://www.jmboscheditor.com>

<http://www.libreriabosch.com>

E-mail: editorial@jmboscheditor.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN papel: 978-84-122314-1-0

ISBN digital: 978-84-122314-2-7

D.L.: B 14923-2020

Diseño portada y maquetación: CRISTINA PAYÁ  +34 672 661 611

Printed in Spain – Impreso en España

Índice

ABREVIATURAS.....	17
PRÓLOGO.....	19
INTRODUCCIÓN	29
CAPÍTULO I	
DERECHO A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN Y EXPRESIÓN; ESTADO DE LA CUESTIÓN Y DIFERENCIAS CONCEPTUALES.....	33
I. Estado de la cuestión: Derechos a la libertad de expresión e información.....	33
II. Delimitación conceptual entre el derecho a la libertad de información y expresión.....	38
1. Derecho a la libertad de información.....	39
2. Teoría del desaliento y ejercicio del derecho a la libertad de información.....	42
3. Reportaje neutral.....	46
4. Derecho a la libertad de expresión.....	48
5. El derecho a la libertad de expresión como manifestación de otros derechos fundamentales.....	50
6. Diferencia entre ideas o pensamientos, sentimientos y opiniones, y la exigencia de veracidad en el ejercicio legítimo de la libertad de expresión	52
7. Las opiniones como causa de la dificultad para delimitar los derechos de libertad de información y expresión	53

8.	Uso de la teoría del elemento preponderante para distinguir el derecho a la libertad de información y de expresión	56
9.	Teoría del desaliento y derecho a la libertad de expresión	58
10.	El supuesto conflicto entre el derecho a la libertad de expresión e información y el derecho al honor, la intimidad y la propia imagen	60
11.	Supuesta posición preferente del derecho a la libertad de expresión e información frente a los derechos al honor, intimidad y a la propia imagen	63
12.	Derecho a la libertad de información y expresión en el ámbito laboral: Una visión armonizadora.....	66

CAPÍTULO II

	DERECHO A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: ASPECTOS GENERALES	71
I.	Criterios específicos de ajuste del derecho a la libertad de información en la relación laboral	71
1.	Exigencia de veracidad.....	71
1.1.	Prohibición de difundir información falsa.....	71
1.2.	Teoría del desaliento y ejercicio de la libertad de información en las relaciones laborales	74
2.	Deber de buena fe	78
3.	Delimitación del concepto de interés general en las relaciones laborales.....	88
4.	Información de interés de la empresa objeto del derecho de libertad de información de los trabajadores	90

CAPÍTULO III

	DERECHO A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN EN SU DIMENSIÓN DE DEBER DE LA EMPRESA DE INFORMAR A LOS TRABAJADORES Y DEBER DE SIGILO Y REPORTAJE NEUTRAL.....	95
--	---	----

I.	Información de interés para el trabajador	95
II.	Información de interés en las relaciones colectivas de trabajo.....	100
III.	Reportaje neutral en el ejercicio del derecho a la libertad de información en el ámbito laboral	131

CAPÍTULO IV

	DERECHO A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN EN SU DIMENSIÓN REFERIDA AL DERECHO A DIFUNDIR INFORMACIÓN SINDICAL	139
I.	Tablón de anuncios.....	139
II.	Nuevas tecnologías.....	141
1.	Uso sindical del correo electrónico corporativo	145
2.	La «nube» como medio adecuado de almacenamiento de información sindical	172
3.	Intranet como tablón de anuncios.....	179
4.	Local sindical y su implementación tecnológica.....	184

CAPÍTULO V

	DERECHO A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN E INFORMACIÓN DE INTERÉS PÚBLICO CONOCIDA EN EL MARCO DE UNA RELACIÓN LABORAL POR EL TRABAJADOR	189
I.	Libertad de información y trabajo en la administración pública	191
1.	Personas que ejercen un cargo público.....	191
2.	El Estado como vulnerador de derechos: Una cuestión de interés público	210
II.	Conocimiento del trabajador de cuestiones de interés general sobre el proceso productivo, organizativo o de fabricación de su empleador	214
1.	Conocimiento del trabajador de actos ilícitos.....	232
2.	Actos ilícitos cometidos por un compañero de trabajo dentro de la empresa o utilizándola para sus fines .	237

3.	Actos ilícitos de la cúpula directiva de la empresa.....	238
4.	La importancia del caso concreto en el ejercicio del derecho a libertad información en las relaciones laborales que inciden en cuestiones de interés público	239
III.	Directiva (UE) 2019/1937 y la figura del <i>Whistleblower</i> en la relación laboral.....	242
IV.	Conocimiento del trabajador de cuestiones de interés vital: Especial referencia al caso del Covid-19.....	250

CAPÍTULO VI

	DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: CUESTIONES BÁSICAS.....	261
I.	Criterios específicos de ajuste del derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral	261
1.	Deber de buena fe	261
2.	Delimitación del derecho de crítica de los trabajadores	275
2.1.	Derecho de crítica del trabajador para con el empresario, sus jefes o compañeros de trabajo.	275
2.2.	Prohibición de las ofensas.....	278
2.3.	Ofensas de terceros	286
2.4.	Deber de respeto a la coexistencialidad pluricultural y social dentro de la empresa	293
2.5.	Teoría del desaliento y libertad de expresión en las relaciones laborales	295
2.6.	Redes sociales y libertad de expresión	303

CAPÍTULO VII

	DERECHO DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN SU DIMENSIÓN DE DERECHO DE CRÍTICA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	309
I.	Derecho de crítica de los representantes de los trabajadores .	309

II. Ámbito de aplicación del derecho de consulta 326

CAPÍTULO VIII

PROBLEMAS COMUNES EN LA DELIMITACIÓN DE LOS DERECHOS A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES..... 345

I. El problema de las opiniones en la distinción de los derechos de libertad de información y expresión 345

II. El problema de la ponderación en el supuesto conflicto de derechos de libertad de expresión e información: Una alternativa armonizadora 370

1. El uso de un juicio utilitario entre beneficios y perjuicios para justificar la restricción del derecho a la libertad de expresión o información 370

2. Uso de la teoría de la posición preferente y del elemento preponderante..... 382

CONCLUSIONES 393

BIBLIOGRAFÍA..... 397

Prólogo

El libro que ahora tiene en sus manos el lector aborda un tema sumamente relevante para la Ciencia del Derecho del Trabajo. El libro titulado los «Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo», cuya autora es la profesora Rebeca Karina Aparicio Aldana, es una obra de especial transcendencia práctica. Sin duda, su edición por la editorial JM Bosch es plenamente oportuna y estaría justificada por la importancia de los temas tratados a lo largo de su desarrollo temático.

El libro de la profesora Rebeca Karina Aparicio Aldana, Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, da cumplida cuenta de la acción de los derechos fundamentales en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Ello se debe especialmente a la proyección de los derechos fundamentales en las relaciones laborales. El libro titulado «Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo», publicado por la prestigiosa Editorial JM Bosch, responde cumplidamente a las expectativas que el atractivo y relevante tema puede infundir a primera vista al lector. Sin duda, el tema conecta con uno de los núcleos medulares del Derecho del Trabajo, al afectar a las relaciones laborales, dado su impacto en una de las libertades esenciales en el ámbito laboral, como es la libertad de informar y la libertad de expresión de ideas u opiniones. Esto es, se trata de una libertad fundamental, imprescindible en el propio desarrollo de la participación colectiva en la empresa y en la promoción de las condiciones personales del trabajador.

Este trabajo de investigación aborda monográficamente la efectividad de los derechos fundamentales a la libertad de información y

comunicación en el contrato de trabajo desde una perspectiva actual y revisionista. Efectivamente estamos ante derechos fundamentales inespecíficos de la relación de trabajo, que se proyectan en el ámbito laboral con una singular proyección. Son derechos que es preciso interpretar, incorporando las nuevas resoluciones jurisprudenciales, que conforman los límites y las posibilidades de ejercicio de dichos derechos configurados constitucionalmente como libertades públicas. La autora opta decididamente por una interpretación garantista, muy útil en la resolución de los conflictos jurídicos. En este sentido, se acoge una perspectiva no conflictiva, que permite en la práctica resolver los problemas y fomentar la compatibilidad de dichos derechos fundamentales de los trabajadores con los poderes de dirección y organización del empresario, igualmente amparados constitucionalmente en virtud de la libertad de empresa.

Es especialmente importante el análisis de la jurisprudencia de la doctrina del Tribunal Constitucional, concretamente en la confrontación de intereses y derechos que se resuelven casuísticamente. Desde esta perspectiva evolutiva, podemos destacar, en un primer momento, el reconocimiento jurisdiccional relativo a que la mera celebración de un contrato de trabajo no implica privar al trabajador de los derechos constitucionales, que se le reconoce como ciudadano (Vid. STCO 120/1983, de 15 de diciembre). Ello supondría no contemplar a las empresas como un mundo aparte del resto de la sociedad, impidiendo limitar injustificadamente al trabajador en el ejercicio de sus derechos fundamentales. Esta primera doctrina contractualista ha ido desarrollándose con el paso del tiempo, debido a las nuevas situaciones y a factores diversos, como los cambios tecnológicos, que hacen necesario reinterpretar las situaciones conflictivas en las relaciones laborales.

El libro que se comenta se divide en dos bloques temáticos claramente diferenciados. El primero de ellos estudia la configuración del derecho a la libertad de información y un segundo frente se ocupa de la libertad de expresión en el ámbito laboral. Con carácter previo se realiza una delimitación conceptual de ambos de derechos-libertades, trabando precisamente las claves esenciales del tema investigación. En cualquier caso, conviene señalar que las referencias y las relaciones entre ambos derechos se analizan constantemente a lo largo de todo el trabajo, lo cual supone un reto y ofrece, además, al lector un desarrollo dinámico

y transversal del tema objeto de estudio. Sin duda, se trata de un análisis crucial para valorar la existencia de un entorno favorable al ejercicio de las libertades de información y de expresión en el trabajo. Ello requiere, sin duda, la existencia y promoción de una legislación y de un tratamiento jurisprudencial adecuado a los fines objeto de tutela, así como la configuración de instituciones eficaces, que permitan su desarrollo y la resolución pacífica y negociada de los conflictos colectivos de trabajo.

La monografía titulada los «Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo» se divide en ocho capítulos. El primero de ellos se refiere a la configuración del derecho a la libertad de información y expresión desde una precisa delimitación conceptual. En este punto, se analiza las diferencias y proximidades conceptuales. De igual modo, se abordan las principales cuestiones relevantes desde el punto de vista del estado de la cuestión jurídica. Se trata, pues, de una precisa delimitación conceptual entre el derecho a la libertad de información y de expresión en el trabajo.

Por su parte, los capítulos segundo y tercero se dedican al análisis de la libertad de información, por un lado, y a la libertad de expresión por otro, profundizando en los criterios específicos de aplicación de dichas libertades en el ámbito de la relación laboral, por ejemplo, desde el punto de vista de la libertad de información se realiza una especial interpretación sobre la importancia de la exigencia de la veracidad o de la prohibición de difundir datos falsos, así como su concurrencia con el deber de buena fe contractual. En este sentido, se tiene muy presente la proyección de la información de interés de la empresa objeto del derecho a la libertad de información de los trabajadores. Desde la perspectiva del derecho a la libertad de información, se insiste en la dimensión del deber de la empresa de informar a los trabajadores y su concurrencia con el deber sigilo de los representantes de los trabajadores, así como la necesidad de emitir informaciones objetivas y neutrales.

Por su parte, el capítulo cuatro analiza el derecho a la libertad de información desde la perspectiva de su dimensión relativa a la difusión de información sindical. En este apartado, ocupa un importante lugar la presencia del recurso a las tecnológicas de la información y la comunicación en

las relaciones laborales. Se abordan aspectos tales, como el uso sindical del correo electrónico corporativo, la nube como medio adecuado de almacenamiento de información sindical, el recurso a la intranet como tablón de anuncios o la referencia al local sindical y su implementación tecnológica, entre otras cuestiones. Y, en este mismo sentido, el capítulo quinto analiza cómo se ejercita el derecho a la libertad de información de interés público, conocida en el marco de una relación laboral por el trabajador. En este ámbito existen cuestiones especialmente importantes relativas al ámbito público. Ello sucede con el ejercicio de la libertad de información y el trabajo en la Administración Pública, con especial referencia a las personas que ostentan responsabilidades y ejercen cargos públicos. En este ámbito cobra especial significado la relevancia práctica del interés público. De igual modo, hay dos aspectos de especial actualidad, que se refieren a la figura del *Whistleblower* en la relación laboral, en relación con la Directiva (UE) 2019/1937 y al conocimiento del trabajador de cuestiones de interés vital, haciéndose una especial referencia al caso del Covid-19.

Los siguientes capítulos profundizan en el tema desde la perspectiva del derecho a la libertad de expresión. El capítulo sexto analiza concretamente el derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral (art. 38 de la Constitución Española). En este punto, se atraen al tema nuevos aspectos relevantes a los efectos del debate jurídico. Por ejemplo, destacamos el desarrollo de los criterios específicos de interpretación del ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral, la repercusión de la buena fe contractual o la delimitación del derecho de crítica de los trabajadores. Una vez más, la autora apunta cuestiones de suma relevancia práctica, como sucede con el estudio de la denominada teoría del desaliento y la libertad de expresión en las relaciones laborales, así como su proyección en el ámbito de las redes sociales en conexión con el ejercicio de la libertad de expresión. En este mismo sentido, el capítulo séptimo desarrolla el tema del derecho de libertad de expresión respecto de la labor de crítica de los representantes de los trabajadores. Concretamente, se enfoca al derecho de crítica de los representantes de los trabajadores y su relación en el ámbito de aplicación del derecho de consulta.

Finalmente, el capítulo octavo aborda una cuestión de gran interés, relativa a la delimitación de los derechos a la libertad de expresión e infor-

mación en las relaciones laborales. En concreto, destacamos el problema de las opiniones en la distinción de los derechos de libertad de información y de expresión o, por ejemplo, la necesaria ponderación en los supuestos conflictivos del ejercicio de los derechos de libertad de expresión e información. En este punto la autora intenta ofrecer una alternativa armonizadora en la labor de interpretación del canon aplicativo en cuestión. Sin lugar a duda, se trata de una monografía que realiza un estudio sistemático de carácter técnico y preciso, que viene a complementar la doctrina iuslaboralista en el ámbito del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas en el contrato de trabajo.

Conviene señalar, con carácter general, que el libro que se comenta se presenta como un análisis exhaustivo y actual de la libertad de información y de expresión en el contrato de trabajo. Como hemos indicado, se aborda el ejercicio de dichos derechos-libertades por parte del trabajador, es decir, libertades básicas que el trabajador tiene que gozar en el trabajo como extensión de su propio *status* de ciudadanía. Ciertamente, la interpretación garantista del ejercicio de dicho derecho fundamental en el contrato de trabajo es sumamente importante, en la medida que la Constitución no contempla expresamente la vinculación de los particulares a los derechos fundamentales. Es por ello, que el estudio de la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional se muestra esencial en el análisis del tema objeto de discusión.

Precisamente, es el Tribunal Constitucional el órgano jurisdiccional que con más énfasis ha garantizado que los derechos fundamentales no solamente afectan a las relaciones de subordinación, que se establezcan entre el Estado y los ciudadanos, sino que igualmente se proyectan jurídicamente en las relaciones entre particulares. Y todo ello debido a que la existencia de un contrato de trabajo no supone directamente la privación a los trabajadores de los derechos fundamentales reconocidos en virtud de su condición de ciudadanos. La Constitución no ampara las limitaciones injustificadas de los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores. En definitiva, todo ello supone la proyección de la eficacia horizontal directa de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, que se resumen con el denominado *unmittelbareDrittwirkung*.

Efectivamente, el derecho a la libertad de expresión, como igualmente sucede con el derecho a la información, reconocidos en art. 20 de la Constitución Española, se caracterizan por abarcar matices especialmente relevantes cuando se ejercitan en el ámbito de una relación de trabajo. Sin duda, en este ámbito tiene especial significado el principio de la buena fe contractual, que en la práctica viene a actuar como un límite adicional al ejercicio de dichos derechos fundamentales. Es por ello que el Tribunal Constitucional insista en la idea de especialidad en el ejercicio de ambas libertades en las relaciones laborales, al generar el contrato de trabajo un complejo haz de derechos y obligaciones recíprocas, que modulan efectivamente el ejercicio de dichos derechos fundamentales en el trabajo. En este sentido, conviene tener en cuenta que, en virtud de la preeminencia de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico, se puede producir la modulación que el contrato de trabajo puede activar en relación con el ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades públicas. Precisamente, por ello, los límites al ejercicio de los derechos fundamentales únicamente se podrán presentar en aquellos supuestos en los que se amparen legítimos intereses de las empresas.

De este modo, debemos referirnos, aunque sea de forma sucinta, a la relevancia de determinadas sentencias del Tribunal Constitucional. Se trata de sentencias esenciales y siempre de referencia, que han marcado una importante línea de interpretación jurídica. Dichas sentencias han sido posteriormente reforzadas por el mismo Tribunal Constitucional, e igualmente han sido acogidas en la doctrina de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, así como en la jurisprudencia menor del orden social. En concreto, debemos destacar que el ejercicio de dichos derechos fundamentales desde la perspectiva del trabajo, precisamente por su vertiente social, debe ser amparada en cualquier Estado Social de Derecho (Vid. SSTC 18/1984, de 7 de febrero, y 177/1988, de 10 de octubre). De igual modo, esta garantía reconocida al máximo nivel, implica que la empresa no puede manifestarse como un ámbito que pueda limitar injustificadamente el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores, sino al contrario, ya que los únicos límites admitidos son aquellos tolerados por la presencia de intereses legítimos empresariales

debidamente justificados (Vid. STC 88/1985, de 19 julio; 106/1996, de 12 de junio; 80/2001, de 26 de marzo, y 20/2002, de 28 de enero).

Por otro lado, la jurisprudencia constitucional demanda al trabajador el ejercicio de dichos derechos fundamentales observando las reglas de la buena fe contractual. Esta idea es especialmente importante en el ejercicio de las libertades de expresión e información en el trabajo (Vid. SSTC 120/1983, de 15 de diciembre; 88/1985, de 19 de julio; 6/1988, de 21 de enero; 4/1996, de 16 de enero; 106/1996, de 12 de junio; 204/1997, de 25 de noviembre; 1/1998, de 12 de enero; 197/1998, de 13 de octubre; 90/1999, de 26 de mayo, y 241/1999, de 20 de diciembre). Ciertamente, estas sentencias de referencia del Tribunal Constitucional vienen a acreditar la importante labor interpretativa desarrollada en relación con la libertad de información y de expresión en el ámbito laboral. En efecto, se ha producido una doctrina jurisprudencial garantista del derecho a la difusión de información, así como del derecho a la libre manifestación de las expresiones de los trabajadores. En este sentido, podemos destacar recientemente las SSTC 146/2019, de 25 de noviembre, 89/2018, de 6 de septiembre, o 114/2018, de 29 de octubre. Sin dudas, todas estas sentencias de referencia atestiguan la importancia del tema y justifican la oportunidad de la publicación de este estudio monográfico sobre este tema de investigación.

El derecho fundamental de información se materializa en base a la comunicación y a la recepción libre de información sobre hechos calificables como noticiables. Estamos efectivamente ante un derecho a informar, difundir o divulgar cualquier hecho que suponga poner en conocimiento de terceros determinadas cuestiones, en principio desconocidas y que se han producido efectivamente en la realidad. No cabe duda de que la dimensión informativa nos sitúa ante un bien jurídico objeto de protección por el ordenamiento. Se trata de una protección jurídica transversal, que ampara tanto al informante como al informado, siendo ello un pilar esencial en un sistema democrático de Derecho y, por extensión, en un modelo de relaciones laborales plenamente democráticas. Existe, pues, en la libertad de informar un interés legítimo y tutelable de servicio a la colectividad, estando en presencia de un auténtico interés colectivo. De ahí que el ejercicio del derecho a la libertad de información solamente

pueda ser ejercicio de forma legítima, cuando se observen los requisitos de veracidad y exista efectivamente un interés público en relación con el dato noticiable.

Ciertamente, la justicia constitucional insiste en declarar que las libertades de expresión comprenden no sólo la capacidad de expresar juicios de valor, sino que también protegen la realización de ejercicios de crítica. Y ello a pesar de que dicha crítica pueda ser molesta, excluyendo siempre aquellas frases y/o expresiones ultrajantes u ofensivas. Evidentemente, todo ello supone que, en el ámbito del contrato de trabajo, no quede automáticamente excluido dicho derecho de protección. Se amparan, pues, en virtud de la libertad de expresión de las opiniones o ideas, que dan a conocer hechos o datos objetivos. En este sentido, se excluirán siempre aquellas expresiones ofensivas o vejatorias, que resulten innecesarias para los fines perseguidos y que lesionen los derechos al respeto de la dignidad, el honor o la intimidad, en relación con las personas que se vean afectadas por dichas declaraciones. Es preciso, en efecto, hacer valer la carga de la veracidad de lo expresado y la diligencia en la labor previa de comprobación de su veracidad, que es el presupuesto mínimo exigible para conseguir un efecto jurídico de ejercicio legítimo.

La autora desarrolla y justifica pormenorizadamente la vinculación práctica del derecho a la información y a la libertad de expresión, aun cuando se trata de derechos diferentes. Ciertamente, el estudio justifica la distinción precisa entre ambos derechos, en base a una sólida justificación doctrinal. Evidentemente, ello justifica y se manifiesta de gran utilidad en la práctica. Se profundiza adecuadamente en la comprobación de la autonomía de ambos derechos fundamentales. Efectivamente, la libertad de información y de expresión no se configuran jurídicamente como un único derecho fundamental. Al contrario, dichos derechos confluyen en la práctica, pero constituyen derechos fundamentales distintos, lo cual es especialmente relevante tanto desde el punto de vista de su ejercicio, como desde la dimensión de los bienes jurídicos protegidos, que igualmente son diferentes. Por tanto, esta delimitación conceptual es sumamente importante y está presente en toda la obra. Sin duda, dicha construcción permitirá al lector hacerse una cumplida idea de las distintas variables jurídicas y de los bienes objeto de protección, que confluyen

ante las diversas situaciones conflictivas que se pueden producir en la práctica.

A modo de conclusión, debo hacer constar que me congratula muy especialmente que la editorial JM Bosch haya publicado este estudio serio y riguroso, que es el resultado, en parte, de la memoria de tesis doctoral de la profesora Rebeca Karina Aparicio Aldana. Nos referimos a un trabajo de investigación, que defendió magistralmente en 2015 en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, bajo el título «Los derechos fundamentales en la relación laboral: Una alternativa al conflictivismo». Dicha Tesis Doctoral consiguió la máxima calificación, junto con la mención de Premio Extraordinario en Derecho, y fue seguida posteriormente de la obtención de distintos premios de investigación, derivados de la colocación del Grado de Doctor en Derecho. En mi caso concreto, conocí a la profesora Rebeca Karina Aparicio Aldana con motivo de su estancia de investigación postdoctoral de 2020, desarrollada en la Universidad de Alcalá, en virtud del Programa Giner de los Ríos. Quizá debido a este factor, unido a otras vicisitudes y relaciones académicas, y, por supuesto, a un vínculo entrañable de amistad, me ha sido conferido el honor de poder esbozar este prólogo, que con sumo agrado y con gran responsabilidad he intentado desarrollar. No quisiera finalizar dicha labor sin dejar pasar la oportunidad de felicitar muy sinceramente a la autora, deseándole todo lo mejor en el ámbito profesional y personal, puesto que, sin duda, se lo merece.

Alcalá de Henares, a 12 de julio de 2020.

José Eduardo López Ahumada

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad de Alcalá
Académico Correspondiente de la Real Academia
Española de Jurisprudencia y Legislación