

Libertad de crítica de la persona trabajadora como derecho de alerta: de la lucha contra la corrupción a la protección medioambiental

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 8 de octubre de 2020 \(Goryaynova vs. Ukraine\)](#)

Margarita Miñarro Yanini

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Jaime I*

1. Marco normativo: de la libertad de expresión al derecho a la denuncia social

Entre los llamados «derechos de primera generación», la libertad de expresión ocupa un lugar muy especial en todo sistema democrático y social. Así lo evidencia el reconocimiento y garantía como derecho civil humano fundamental en el [Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales](#) (CEDH). Así, su artículo 10 reconoce a «toda persona» el derecho a la libertad de expresión. A diferencia de la división constitucional ex [artículo 20 de la Constitución española](#) (CE), el CEDH integra en el derecho a la libertad de expresión dos libertades de índole comunicativa: la libertad de opinión (libertad de expresión propiamente) y la libertad de recibir o de comunicar informaciones (libertad de información) o ideas, prohibiendo todo tipo de injerencia de las autoridades y sin consideración de fronteras. En suma, no solo es un derecho inherente a la dignidad humana, sino una garantía del principio pluralista de las sociedades democráticas.

Como todo derecho humano fundamental, no es absoluto, sino que, con carácter general, se establece una serie de condicionantes prácticos. Así, según dispone el artículo 10.2 del CEDH:

[...] el ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones,

Cómo citar: Miñarro Yanini, Margarita. (2020). Libertad de crítica de la persona trabajadora como derecho de alerta: de la lucha contra la corrupción a la protección medioambiental. Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 8 de octubre de 2020 (Goryaynova vs. Ukraine). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 453, 207-215.

previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos de terceros, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial.

A la vista de este amplio elenco de límites al ejercicio de la libertad de expresión, podría considerarse que se confronta un derecho de autodeterminación comunicativa de la persona frente al bien colectivo del respeto al prójimo, a la «autoridad» y la «seguridad pública» –«defensa del orden», la «prevención del delito»–, que explicaría la tentación de los Estados, incluso democráticos, de poner límites en aras de –pretendidos– valores superiores de la comunidad. En todo caso, las eventuales limitaciones deben hacerse por ley –lo que choca con la reciente [Orden PCM/1030/2020, de 30 de octubre](#), por la que se publica el procedimiento de actuación contra la desinformación aprobado por el Consejo de Seguridad Nacional– y deben ser «necesarias», pues la preferencia es de la libertad individual, que debe ser interpretada de forma expansiva o extensiva.

Con todo, en la sociedad actual, la libertad de expresión, en particular, y las libertades comunicativas individuales –también colectivas o de grupo–, en general, se revelan como una imprescindible garantía de protección que juega a favor de los valores sociales de una sociedad democrática, incluso para la prevención, o la sanción, de delitos, hoy especialmente deleznable socialmente, como son la corrupción política, social y económica, los delitos ecológicos, los abusos y explotación... Precisamente, la visión comunitaria no es promover que los Estados fomenten limitaciones –aun por ley y solo en términos de una estricta necesidad para la defensa de otros derechos fundamentales y bienes colectivos– a las libertades comunicativas, sino, al contrario, la promoción de canales internos de y externos a las organizaciones para la denuncia, por la ciudadanía en general, y de manera particular por la ciudadanía trabajadora, de todo cuanto se oponga a esos valores sociales y democrático-sociales establecidos. De este modo, en lugar de las «leyes mordaza», se alientan las «leyes denuncia-alerta».

Reflejo de esta tendencia es la [Directiva 2019/1937/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre](#), relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión (Directiva «*whistleblowing*»). Como expresan sus considerandos, la información sobre todo tipo de infracciones graves a través de personas denunciantes –llamando a este compromiso muy especialmente a las personas trabajadoras de las organizaciones implicadas– puede ser la clave para detectar precozmente y prevenir, o cuando menos reducir, los riesgos de vulneración de bienes de orden social y público, o, en todo caso, para la adecuada persecución y sanción de delitos o infracciones. Así, entre otros, se hace referencia al valor de la información de las personas trabajadoras como garantía preventiva para detectar el fraude y la corrupción en la contratación pública, en los servicios financieros, la seguridad de los productos, la protección efectiva de las personas

consumidoras –en especial de la seguridad de la cadena alimentaria–, la seguridad nuclear y la gestión segura y responsable de los combustibles, la protección de datos personales, o la protección efectiva del medioambiente –denuncias-alertas ecológicas–.

Por su actualidad e impacto, merecen especial referencia los últimos ámbitos mencionados. En el caso del respeto de la privacidad y la protección de los datos de carácter personal, la revelación de infracciones se entiende especialmente útil:

[...] a fin de prevenir incidentes de seguridad que afecten a actividades económicas y sociales fundamentales y a servicios digitales de uso generalizado, así como para prevenir toda infracción de las normas de la Unión en materia de protección de datos [...] (considerando 14).

Prueba de la ambivalencia de las relaciones entre derechos fundamentales es el [Reglamento 2016/679/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril](#), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. A tenor de su artículo 85.1:

Los Estados miembros conciliarán por ley el derecho a la protección de los datos personales en virtud del presente Reglamento con el derecho a la libertad de expresión y de información, incluido el tratamiento con fines periodísticos y fines de expresión académica, artística o literaria.

En desarrollo de esta previsión, el [artículo 24 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), prevé el establecimiento de sistemas de información de denuncias internas. En su apartado 1 se reconoce la legitimidad de la creación y mantenimiento de sistemas de información a través de los cuales pueda ponerse en conocimiento de una entidad de derecho privado, incluso anónimamente, la comisión en su seno, o en la actuación de terceras personas que contratasen con ella, de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable, debiendo ser informadas las personas empleadas y terceras acerca de la existencia de los mismos. Esta previsión se suma a la contenida en el [artículo 31 bis del Código Penal](#) –introducido por la LO 1/2015– sobre responsabilidad penal de la persona jurídica en la que tengan lugar incumplimientos graves de los deberes de supervisión, vigilancia y control del respeto a los códigos de conducta para prevenir determinados delitos.

Por lo que respecta a la protección ambiental, en el contexto de emergencia climática, puede tener un papel muy significativo a través de un estatuto de garantías efectivas del ejercicio del derecho a las libertades comunicativas de las personas trabajadoras en empresas en su función de denuncia de infracciones graves. El [considerando 10](#) incide en que recabar pruebas, prevenir, detectar y afrontar los delitos contra el medioambiente y las conductas ilícitas constituye todo un reto, por lo que las acciones al respecto deben reforzarse. Así se

reconoce por la Comisión en su comunicación de 18 de enero de 2018, titulada «[Acciones de la UE para mejorar el cumplimiento y la gobernanza medioambiental](#)». Precisamente, en este punto, la directiva indica que:

Habida cuenta de que antes de la entrada en vigor de la presente Directiva, las únicas normas existentes sobre protección de los denunciantes relacionadas con la protección del medioambiente figuran en un único acto sectorial, a saber, la Directiva 2013/30/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, la introducción de tal protección es necesaria para garantizar el cumplimiento efectivo del acervo de la Unión en materia medioambiental, cuyo incumplimiento puede provocar perjuicios para el interés público y posibles efectos colaterales más allá de las fronteras nacionales. La introducción de tal protección también es pertinente en los casos en que productos que no sean seguros pueden causar daños al medioambiente.

Es innegable la conveniencia, incluso la necesidad, de introducir marcos normativos para la protección del ejercicio de las libertades de expresión o comunicativas por las personas trabajadoras como herramienta frente a la corrupción social, política y económica de los valores básicos de una sociedad democrática y civilizada. No obstante, el marco jurídico de protección de tales libertades ya contiene instrumentos para canalizarla, a través de las interpretaciones expansivas tenidas en los diferentes ámbitos del sistema multinivel de protección, muy particularmente en los niveles máximos, esto es, dentro del ámbito europeo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y, en el ámbito nacional, el Tribunal Constitucional (TC). Esta revista ya se ha hecho eco del desarrollo de esta función por el primero de ellos –[Sentencia del TJUE \(STJUE\) de 20 de junio de 2019, C-404/18, comentada por Patricia Nieto en el núm. 441/2019](#)–.

Corresponde ahora analizar la más reciente doctrina jurisprudencial al respecto del TEDH, que en aplicación del artículo 34 del [CEDH](#), en relación con su artículo 10, mantiene una posición fuertemente garantista. Además, tal «garantía fuerte» del derecho fundamental individual está siendo determinante en la evolución de la protección constitucional de estas libertades de expresión-comunicación como un auténtico derecho de crítica-alerta social de las personas trabajadoras, digital o no –[Sentencia del TC \(STC\) 146/2019, de 25 de noviembre](#)–, superando la posición mostrada en sentencias precedentes –[STC 126/2003, de 30 de junio](#)– en las que parecía defenderse una visión de garantía más débil, incluso de devaluación de esta funcionalidad de crítica social de la libertad individual en el seno de las empresas.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

Aunque el supuesto presenta una extraordinaria complejidad, tanto fáctica como jurídica, al concurrir cuestiones de derecho de función pública y de derecho del trabajo, se han seleccionado los aspectos fácticos más relevantes en orden a determinar la funcionalidad

del derecho a la libertad de expresión en el seno de las relaciones de trabajo y en aras de la defensa de valores de orden social. En este sentido, la actora, ucraniana, trabajaba en la Fiscalía Regional de Odesa como fiscal superior en el departamento responsable de la representación ciudadana y del Estado ante los tribunales. En 2006 se produjo un cambio en la dirección en dicha fiscalía regional, nombrándose un nuevo supervisor que, según la actora, trató de introducir prácticas corruptas, presionándola, así como a sus colegas, para que participaran en ellas, y aplicando represalias a quienes se resistían a colaborar.

Según la actora, por su negativa a tales prácticas, se le comunicaron quejas de particulares motivadas por la comisión de irregularidades en su actuación como fiscal, siendo por ello objeto de un expediente disciplinario y subsiguientes sanciones, que ella considera que constituyen una represalia por su posición de denuncia de la corrupción en el seno de la organización fiscal. Como reacción frente a las irregularidades y excesos producidos durante tal procedimiento infractor, presentó demanda judicial, obteniendo una inicial respuesta favorable, si bien posteriormente fue anulada.

La actora formuló reiteradas denuncias a sus superiores en la fiscalía regional de tales prácticas corruptas, sin obtener respuesta. Por ello, se dirigió al fiscal general, enviándole varias cartas en las que le trasladaba las prácticas corruptas llevadas a cabo en su fiscalía, indicándole en una de ellas que de proseguir el silencio acudiría a los medios de comunicación para hacer pública la situación. Transcurrido más de 1 mes, así lo hizo a través de una carta abierta al fiscal general que fue publicada en una página de noticias de internet. En ella denunciaba los móviles espurios que guiaban la actuación de las fiscalías desde que se produjera el cambio en la dirección, su objetivo recaudatorio y la política *de facto* de personal que suponía presionar a las personas empleadas para que acataran las directrices y expulsar-represaliar a quienes no querían participar de tales actuaciones, así como, en general, la degradación del servicio a la ciudadanía que ello había implicado. Posteriormente, publicó varios textos con la misma temática en la misma página de noticias.

En respuesta a la publicación de estas cartas, la actora fue despedida por conducta desleal —«mala conducta que desacredita a un fiscal»—. Frente a ello, reclamó judicialmente solicitando su readmisión y una indemnización por daños morales, al entender que el despido vulneraba su derecho de libertad de expresión. El tribunal de distrito estimó su demanda al considerar que a la luz del artículo 10 del [CEDH](#) las cartas no podían constituir falta disciplinaria por mala conducta. Asimismo, en aplicación del Código de Trabajo de Ucrania, declaró que la demandante debía ser readmitida en su puesto y percibir una indemnización al tratarse de una madre soltera con dos hijos menores de 14 años, protegida por la garantía del artículo 184 del Código de Trabajo ucraniano. Poco después de su readmisión, fue nuevamente despedida al producirse la anulación de la resolución del tribunal local por parte del Tribunal Regional de Apelación de Odesa, que consideró que había difundido injustificadamente y sin fundamento declaraciones falsas e insultantes sobre personas empleadas de la fiscalía, que supusieron la divulgación de información confidencial y oficial relacionada exclusivamente con la fiscalía, por lo que había incurrido en mala conducta que

la desacreditaba como fiscal y menoscababa la autoridad de la fiscalía con base en el estatuto disciplinario de la fiscalía.

La actora recurrió en casación, alegando la ilegalidad del despido por cuanto el tribunal había dado preferencia al estatuto disciplinario de la fiscalía sobre el Código de Trabajo y afirmando que su despido vulneraba el derecho de libertad de expresión previsto en el artículo 10 del [CEDH](#). No obstante, el Tribunal Administrativo Superior de Ucrania confirmó la decisión, entendiendo inaplicable el artículo 10 del [CEDH](#) en atención a su condición de funcionaria pública, que determinaba que le fuera de aplicación la normativa especial. La actora solicitó al Tribunal Supremo la revisión de su caso, pero este la rechazó. Por ello, acudió al TEDH para hacer valer sus derechos fundamentales –libertad de expresión– y laborales –prohibición de despido a madres con hijos menores–.

En sus alegaciones, el Gobierno ucraniano reconoció que había tenido lugar una injerencia en los derechos de la actora desde el prisma del artículo 10 del [CEDH](#), pero la consideraba justificada, puesto que la legislación nacional establecía que las personas fiscales estaban sujetas a límites especiales que la actora había rebasado. Así adujo la orden que de forma expresa prohibía la divulgación de información a los medios sin consentimiento de la jefatura de la fiscalía, incidiendo en que el despido había perseguido el fin de «proteger la reputación de la institución fiscal». Señalaba, asimismo, que, en las cartas publicadas, más que opiniones, se han vertido imputaciones de delitos graves, así como una crítica desproporcionada, que dañaría la dignidad institucional y la autoridad de la fiscalía, incidiendo en que la publicación de las cartas en internet aumentaba el perjuicio, por su mayor y más rápida difusión.

3. Claves de la posición del TEDH: el favor por la libertad de expresión frente al deber de lealtad institucional

En la [sentencia examinada](#), el TEDH estima el recurso de la actora, considerando vulnerado el artículo 10 del [CEDH](#). En la fundamentación de su fallo, aborda ampliamente sus precedentes relativos al alcance y los límites del derecho de libertad de expresión ex artículo 10 del [CEDH](#). Como punto de partida, destaca el carácter esencial de la libertad de expresión en una sociedad democrática, señalando, asimismo, que la legitimidad de su ejercicio no depende ni del medio a través del cual se ejerza –aunque deba tenerse en cuenta a la hora del juicio de proporcionalidad– ni, lógicamente, de su carácter favorable o crítico a determinadas posiciones, siempre que no resulte una crítica desproporcionada, pues de lo contrario quedaría frustrado el principio pluralista de la sociedad democrática al que se orienta.

Desde esta perspectiva, recordando que la protección del derecho civil se reconoce también en el ámbito de las relaciones de trabajo, sean privadas o públicas, llama la atención sobre los especiales deberes de lealtad, reserva y discreción que pesan sobre las personas trabajadoras y que son legítimos, en determinadas relaciones, a fin de proteger otros bienes

de la empresa o de la organización pública. No obstante, trae a colación el deber de denunciar las irregularidades graves que se estime que se han producido para los intereses públicos o con un valor social. Tal denuncia es necesaria:

[...] cuando el interés que pueda tener el público en una determinada información es tan fuerte que supera incluso un deber de lealtad impuesto por la ley. Esto es especialmente cierto si un servidor público que lo revela es la única persona, o parte de una pequeña categoría de personas, consciente de lo que está sucediendo en el trabajo y, por lo tanto, está en la mejor posición para actuar en el interés público, alertando al empleador o, más ampliamente, al público¹.

Aplicados sus precedentes al caso enjuiciado, el TEDH considera que se ha producido una injerencia en la libertad de expresión ex artículo 10 del CEDH, por lo que pasa a examinar si concurre causa justificativa ex artículo 10.2 del CEDH. El tribunal verifica la concurrencia de la condición formal –previsión legislativa de la restricción–, pues estaba contenida en el estatuto disciplinario de la fiscalía, así como la existencia de un interés general a una limitación –protección de la reputación de una alta institución pública–, que podría suponer una expectativa que legitimara el despido efectuado. No obstante, considera que no se ha respetado el debido juicio de proporcionalidad, máxime teniendo en cuenta que se ha acudido a la máxima sanción existente, el despido. Al respecto, el TEDH formula un triple reproche a las autoridades ucranianas. Así, por una parte, considera contradictorio que las autoridades ucranianas imputen a la actora, simultáneamente, por un lado, «declaraciones infundadas, falsas e insultantes» –es decir, denuncia no veraz– y, por otro, «revelación de información confidencial y oficial» –lo que implica que la información es real–, pues no pueden darse ambas a la vez.

Por otra parte, si se considera que se trata de revelación de información oficial, los tribunales ucranianos no habían realizado la debida ponderación entre el deber de buena fe o lealtad de la persona empleada denunciante y el interés público-social de que no se produzcan comportamientos irregulares en una institución tan esencial. Tanto el tribunal de apelación como el de casación habrían actuado como si la fiscal –fuese funcionaria, fuese trabajadora– careciese de toda libertad de expresión, en pro de un incondicional deber de lealtad institucional. Tampoco tuvieron en cuenta que la actora formuló la denuncia digital externa debido a la reiterada falta de respuesta e inacción ante sus denuncias.

¹ El texto original en inglés es:

[...] this may be called for where the interest which the public may have in particular information is so strong as to override even a legally imposed duty of loyalty. This is especially true if a public servant disclosing it is the only person, or part of a small category of persons, aware of what is happening at work and is thus best placed to act in the public interest by alerting the employer or the public at large.

En consecuencia, considera el TEDH que en este contexto dudoso y de abstencionismo investigador interno resulta desproporcionado aplicar la máxima sanción del despido, sin ni tan siquiera plantearse sanciones más leves, pese a que los motivos presentados eran o contradictorios o insuficientes.

4. Su trascendencia más allá del caso: legitimidad de las denuncias-críticas externas ante la inacción interna

La importancia teórica y práctica de esta doctrina jurisprudencial europea es incuestionable, pues supone un notable avance respecto de sus precedentes, que consolida y perfecciona. Así, si el TEDH ya venía manteniendo una posición de favor hacia la libertad de expresión –incluso digital– propia de nuestro tiempo, en esta [sentencia](#) le otorga una dimensión más aguda y crítica.

De este modo, en recientes decisiones jurisprudenciales, como la Sentencia del TEDH ([STEDH](#)) de 5 de noviembre de 2019 –caso [Herbai contra Hungría](#)–, la defensa que se hace de la libertad de expresión, también a través de la actividad internauta de la persona trabajadora, tiene un significado prácticamente neutral para la entidad empleadora. Así, el TEDH reconoce que la actividad de escribir en un blog para temas profesionales no causa daño alguno a la entidad empleadora. Sin embargo, en la [sentencia analizada](#), la defensa del derecho sobre el deber de lealtad institucional (buena fe contractual) es mucho más incisiva, pues supone reconocer un auténtico derecho de denuncia-alerta crítica, en contra del *statu quo* institucional o del principio de autoridad jerárquica, pero en defensa de un valor social de mayor rango, como es la transparencia en el funcionamiento de las instituciones y una actitud combativa contra la corrupción o corrosión social. Consecuentemente, debe reconocerse al tribunal con esta decisión el cumplimiento de una valiosa función de suplencia legislativa, pues obliga a que haya canales de denuncia interna en las organizaciones para evitar –incluso en fase preventiva– irregularidades graves contra valores y bienes esenciales de una comunidad.

De esta manera, aunque no la cita, la citada [Directiva «whistleblowers»](#), y, asimismo, en el plano interno, el [artículo 24 de la LOPDGDD](#), detectan una vigencia anticipada, que puede servir de criterio interpretativo, aunque aquella no haya tenido aún trasposición en España. Justamente, en esta dirección expansiva, garantista y en aras de un derecho de crítica-alerta sociolaboral, con clara influencia de la jurisprudencia europea, pueden mencionarse sentencias recientes del TC, como la citada [STC 146/2019, de 25 de noviembre](#).

En síntesis, esta sentencia da amparo a una persona profesional de la enfermería empleada en una empresa contratista del servicio de gestión del centro de día de Baracaldo, de titularidad municipal. Formuladas quejas a la empleadora, por eventual falta de profesionalidad, de calidad del servicio, la falta de material sanitario y otros medios en el centro, favoreciendo contagios por riesgos biológicos, sistemáticamente desatendidas, acude al

ayuntamiento –empresa cliente– para plantear la denuncia. A resultas de ello, es despedida por conducta desleal, siendo tal despido considerado nulo en la instancia e improcedente en suplicación. Recurrída esta sentencia en amparo, el despido es declarado nulo por el TC.

Sin pretender profundizar en esta cuestión, es oportuno apuntar que la sala de suplicación vasca negó que estuviera comprometida la libertad de expresión por razones semejantes a las que esgrimió el Gobierno ucraniano, al reprochar a la persona empleada que hiciese uso de un «cauce inadecuado», por ser externo a la organización de trabajo, así como que se implicara en un tipo de denuncia ajena, pues ni «estaba legitimado ni ha acreditado que no fueran meras apreciaciones cuya sola mención ante el ayuntamiento causaron a la empresa un perjuicio injusto». El TC, sin embargo, reprocha a esta decisión que no ponderara debidamente el derecho fundamental en juego, en particular la libertad de expresión ex [artículo 20 de la CE](#), pues descarta que haya violación del derecho a la libertad de información ([art. 20.1 d\) CE](#)). Situada la ponderación constitucional no sobre un juicio de veracidad de las informaciones, sino de valor sobre las opiniones expresadas –críticas/reivindicaciones/alertas de irregularidades sociolaborales–, el tribunal concede el amparo al entender que debe primar la libertad de expresión y el derecho de crítica que fundamenta sobre el interés empresarial al silencio. Ello es así porque, por una parte, está en juego un interés público-social prevalente –dada la actividad ejercida por la empresa– y, por otra, la persona trabajadora recurrió al canal interno, acudiendo al externo solo cuando comprobó que era inefectivo. Es así un argumento anticipatorio del criterio de la [directiva](#) ([art. 6.1](#)) y que refleja el precedente de la jurisprudencia europea –[STEDH, Gran Sala, de 12 de febrero de 2008, caso Guja contra Moldavia](#)–.

[Este pronunciamiento del TC](#) es sumamente relevante, porque, aunque no indica nada al respecto, supone un significativo correctivo a sus propios precedentes, en especial el que representó la [STC 126/2003, de 30 de junio](#) –con un fundado voto particular de quien luego fuera su presidenta–. En este caso, la denuncia del trabajador se formuló a través de medios de comunicación de mayor difusión en la comunidad vasca y en ella se vertían denuncias por graves irregularidades en una empresa de explosivos en Galdácano. Prueba de la alarma social que generó esta información se refleja en titulares de las noticias en las que se publicó –«Esta empresa es una bomba»–. A resultas de ello, el denunciante fue despedido, siendo avalado en todas las instancias ordinarias y consolidándose igualmente en sede constitucional, que no concedió el amparo argumentando que la ausencia de denuncia interna causó un notable perjuicio a la empresa. Con todo, el voto particular anticipaba argumentos coincidentes con los contenidos en la [STC 146/2019](#).

Se concluye este examen incidiendo en la importancia que en el futuro tendrá esta conjunción entre evolución garantista jurisprudencial y dinamismo legislativo, dados los magnos y acuciantes problemas que se ciernen sobre la sociedad. Así, como se apuntó, la [Directiva «whistleblowing»](#) hace de las libertades comunicativas de las personas empleadas, convertidas en derecho de crítica-alerta, un instrumento fundamental para la defensa de intereses generales. Muy destacado papel ocupa entre estos la defensa de la sostenibilidad medioambiental, cuestión esta respecto a la que resulta cada vez más incuestionable que debe ocupar un plano central y prioritario en todas las dimensiones, entre ellas, sin duda, también la jurídico-social.