

STS de 20 de abril de 2005, recurso 6701/2003

Límites de la libertad sindical desde el punto de vista de la difusión de información (acceso al texto de la sentencia)

Esta sentencia analiza los **límites de la libertad sindical en su vertiente del derecho de los sindicatos a distribuir información, en relación con la libertad de expresión e información**. La sentencia realiza un exhaustivo análisis de los límites de la libertad de expresión sindical, y los concreta en los siguientes puntos:

- Señala que **el trabajador**, por el hecho de serlo, **no se ve limitado en su derecho de difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones**. La transmisión de noticias de interés sindical constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical, y esta libertad ampara la denuncia de hechos de relevancia pública, realizada de forma adecuada y proporcionada por parte de los trabajadores o de sus representantes. **Sin embargo, los derechos fundamentales indicados tienen límites**, destacando el de la buena fe, de manera que manifestaciones orales o escritas que podrían ser válidas en otro contexto, no lo son en el ámbito de la relación laboral.
- Entiende que **tanto las entidades públicas como los cargos públicos** (en el caso juzgado no nos encontramos ante ninguno de estos supuestos) **han de soportar un mayor grado de descalificaciones que el que han de sufrir sus homólogos del sector privado**, y que en cualquier caso la libertad de expresión y la libertad sindical no pueden justificar el insulto, la injuria o las expresiones vejatorias que van más allá de la crítica y que atentan al honor.
- Distingue entre la persona que redacta los escritos y la persona que los reparte, pero no lo hace para atenuar la responsabilidad de esta última. Cuando la información sindical repartida –a mano, o vía correo electrónico- contiene calificativos vejatorios o degradantes, **a efectos de la sanción disciplinaria tiene tanta relevancia la autoría material como la autoría cooperativa de difusión** o distribución. En el caso de un afiliado o de alguien con un cargo orgánico en el sindicato todavía con más razón, porque éste no es un simple mensajero, sino que está obligado a conocer el contenido de lo que difunde.
- Valora también si un clima enrarecido de relaciones laborales puede eximir de responsabilidad a los trabajadores que difunden esta información. La respuesta es negativa, con tres conclusiones importantes: la pugna entre sindicatos no justifica el insulto ni la injuria; tampoco la legítima contraposición de intereses con los directivos y mandos; y, finalmente, una hipotética tolerancia anterior de la entidad a conductas de este tipo, no priva en el futuro del ejercicio del poder disciplinario. La sentencia pone igualmente de relieve la importancia que tiene, a efectos disciplinarios, la forma en que se realizan las manifestaciones, y en este sentido afirma que **no es lo mismo lo que se puede decir en una discusión, de manera irreflexiva**, que califica como mucho menos trascendente, **que aquellas manifestaciones que se realicen por escrito y con el ánimo sereno y reflexivo**, con plena conciencia de lo que se quiere manifestar.