

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 27/2019 de 15
Ene. 2019, Rec. 220/2017**

Ponente: Arastey Sahún, María Lourdes.

CASACION núm.: 220/2017

Ponente: Excma. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 27/2019

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Miguel Angel Luelmo Millan

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 15 de enero de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Banco Marenstrum S.A. (BMN), representado y asistido por la letrada D.^a. María Cristina Samarach de Lacambra, contra la sentencia dictada el 18 de julio de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 168/2017 seguidos a instancia de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) contra la ahora recurrente, en procedimiento sobre tutela de derechos fundamentales y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Han comparecido como recurridas la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios), representada y asistida por la letrada D.^a. Pilar Caballero Marcos y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) se interpuso demanda en materia de tutela del derecho a la libertad sindical de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "se declare la existencia de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical así como la nulidad radical de la conducta de la entidad demandada de bloquear, retrasar u omitir en su comunicación a la plantilla los comunicados de CCOO colgados en la intranet, así como no añadir los enlaces directos a los mismos, ordenando el inmediato cese de la conducta y al abono de una indemnización de 6.250 euros, todo ello con los pronunciamientos legales que procedan."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 18 de julio de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Con estimación parcial de la demanda deducida por CCOO frente a BMN declaramos la vulneración por las demandadas del derecho a la libertad sindical de CCOO y declaramos la nulidad radical de la conducta de la misma consistente en bloquear, retrasar u omitir en su comunicación a la plantilla los comunicados de CCOO colgados en la intranet, condenando a la demandada a abonar a CCOO la cantidad de 626 euros en concepto de indemnización."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

PRIMERO.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras, sindicato con implantación en la empresa demandada, está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, organización sindical con la consideración de más representativa a nivel estatal.-conforme-

SEGUNDO.- La empresa demandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de ahorro código de Convenio 9900785011981, publicado en el B.O.E. del 12 de Agosto de 2016 por Resolución de 2 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo.-conforme-

TERCERO.- El día 18 de junio de 2014 la empresa demandada firmó un acuerdo con la representación legal de los trabajadores en BMN, a excepción de CCOO. Dicho acuerdo regula el sistema de comunicación de los sindicatos con la plantilla del Banco.

Así, el primer apartado relativo a la intranet, y segundo relativo al correo electrónico, establece que:

"1.- Intranet.

Será el medio ordinario de comunicación con la plantilla.

Para ello, se habilitará un espacio virtual que operará como tablón de anuncios. Dicho tablón de anuncios tendrá las siguientes características:

- a) Tendrá una relevancia sustantiva en la página principal de la intranet corporativa.
- b) Anunciará diariamente a los empleados los comunicados sindicales nuevos que se hayan instalado.
- c) Cada sindicato podrá colocar en este espacio las comunicaciones que estime pertinentes, con las limitaciones técnicas que más adelante se especificarán, sin contar con ninguna autorización previa por parte del banco.
- d) Cada sindicato se responsabilizará del contenido de las diferentes comunicaciones, exonerando al Banco de cualquier responsabilidad sobre las mismas.
- e) Cada sindicato indicará el nombre de los tres usuarios que estarán habilitados para insertar los comunicados.
- f) Se habilitará a todos los sindicatos de un ordenador en el local de cada Dirección Territorial con conexión al sistema para proceder a la inserción de comunicados.
- g) La capacidad máxima de cada comunicado no podrá exceder de 500 k, excepto autorización expresa del banco.

2.- Correo electrónico.

El correo electrónico, como medio de comunicación de los sindicatos con los trabajadores, se configura como un sistema complementario al de la intranet, por los potenciales riesgos para el sistema informático de Banco que dicho sistema comporta.

Por ello, las partes convienen en limitar su uso de la siguiente manera:

1) Hasta las siguientes elecciones sindicales:

Los sindicatos UGT, SESFI (SELG, SIC, SECP y ACCAG), CCOO, UOB y CGT limitarán el envío de correos electrónicos masivos a la plantilla a uno de media por semana. Se entiende por correos electrónicos masivos aquellos que van dirigidos a un número mayor de 50 destinatarios.

Este correo masivo semanal de media, que no podrá superarse en cómputo trimestral, se tramitará a través de la dirección de correo electrónico que determine el banco, contendrá básicamente el enlace o enlaces que permitan direccionarse a los comunicados sindicales aparecidos en la intranet o en su web.

Se establecen las siguientes excepciones a la norma general anterior (respetando el envío a través del banco y el contenido exclusivo de enlaces):

1.1. Durante el periodo de dos meses de que este Acuerdo esté operativo el número de correos masivos por sindicato se amplía a dos semanales, con la finalidad de conseguir que toda la plantilla tenga un conocimiento real del nuevo sistema.

1.2. Durante las elecciones sindicales se ampliará igualmente el envío masivo a dos semanales.

1.3. La semana en la que se hubiere firmado algún tipo de acuerdo colectivo, se podrán enviar igualmente dos correos masivos por sindicato.

2) A partir de las elecciones sindicales:

2.1. Los sindicatos que consigan representación en las elecciones sindicales dispondrán de la posibilidad de seguir enviando un correo electrónico masivo a la semana de media, con las mismas características antes expresadas.

2.2. La Comisión de Control del Plan de Pensiones; la Comisión de Igualdad, el Comité de Riesgos Laborales y, en caso de constituirse, el Comité de Relaciones Laborales, tendrán la posibilidad de dirigirse directamente a la plantilla a través de la Intranet y/o del correo electrónico cada vez que sus componentes así lo consensuen" -descriptor 3-.

El funcionamiento de este sistema, supone que durante la semana las diferentes secciones sindicales van colgando en la intranet los comunicados o publicaciones que estiman oportunos.

Por otro lado, el departamento de Relaciones Laborales habilitó una cuenta (denominada "comunicados sindicales") gestionada por dicho departamento, desde la que se emite un correo electrónico a toda la plantilla, habitualmente cada viernes, en el que se incluyen los títulos de los comunicados colgados en la intranet de la empresa por todos los sindicatos durante esa semana.

CUARTO.- El día 4-3-16 por BMN en la cuenta de correo electrónico comunicados sindicales se relacionan como comunicados publicados por CCOO, dicha semana los siguientes:

- Negociación colectiva de cajas de Ahorro
- Las manifestaciones fueron un éxito.-descriptor 4-

El día 9-3-16 por parte de la Sección sindical de CCOO se remite correo electrónico comunicando que no se ha incluido en el anterior correo el comunicado publicado el 3-3-16: "Las promesas de BMN no pueden conformar un plan de igualdad", solicitando se incluyese en el correo de dicha semana- descriptor 5-.

QUINTO.- El día 11-3-16 por parte de la empresa se relacionan como comunicados sindicales de la semana por parte de CCOO los siguientes:

- Igualdad de oportunidades en BMN.
- 8 de Marzo.
- Las promesas de BMN no conforman un plan de igualdad.-descriptor 6-.

El día 7-3-2017 por CCOO se remite correo a la BMN informando que no se ha incluido en el correo del viernes 11-3 el comunicado publicado el día 7-3 por dicha sección: " Suspensiones de 9 meses de forma indiscriminada en BNM" -descriptor 7-.

En el correo que se remite el viernes 18-3-2016 se refieren como comunicados publicados por CCOO los siguientes:

- Suspensiones de 9 meses de forma indiscriminada en BMN.
- Horario de S. Santa.
- Vacaciones -descriptor 8-.

SEXTO.- En el correo relativo a Comunicados sindicales que publicó la empresa en el viernes 15 de abril de 2016 en los comunicados de la organización SESFI aparece un enlace directo que redirecciona al mismo, lo que no ocurre con los comunicados por el resto de organizaciones sindicales que esa semana publicaron comunicados, UGT, CCOO y UOB - descriptor 9-.

El día 18-4-2017 por CCOO se remite correo electrónico a la empresa en que se refiere:

"En aras de un trato igualitario para toda la representación laboral, ruego nos indique a quién tenemos que comunicar los enlaces a los comunicados que, esta sección sindical publica, para que, al igual que SESFI sean informados en el correo que, semanalmente, publica el Departamento de RRLL de BMN." -descriptor 10-.

SÉPTIMO.- En el correo de comunicados sindicales correspondiente al viernes 22-4-16 que remite la empresa, aparecen enlaces directos en los comunicados publicados por UGT, SESFI y UOB, no apareciendo en los publicados por CCOO y CGT.-descriptor 11-.

El día 25-4-2016 por CCOO se remite a la empresa un correo en términos similares al de 18-4-2016.-descriptor 12-.

OCTAVO.- En el correo de comunicados sindicales correspondiente al viernes 29-4-16 que remite la empresa, aparecen enlaces directos en los comunicados publicados por UGT, SESFI y UOB, no apareciendo en los publicados por CCOO y CGT.-descriptor 13-. Lo mismo sucede en el remitido el viernes 13-5-16.-descriptor 14-.

NOVENO.- Habiéndose intentado por CCOO enviar un correo electrónico a la totalidad de la plantilla, no fue posible enviarlo, indicando RRHH que el sistema no permite el envío de correos que excedan de más de 100 destinatarios, remitiendo carta CCOO recordando el punto 1 del Acuerdo de 18-6-2014 en fecha 19-6-2016 -descriptor 15-.

Dicha carta es contestada por RRHH en los siguientes términos:

"En relación con el escrito que ha presentado hoy por registro dirigido a mi persona, le confieso que no lo entiendo: ¿Me está pidiendo que habilite a la sección sindical de CCOO la posibilidad de hacer correos electrónicos masivos para enviar comunicados sindicales a toda la plantilla ?. ¿Y ello en base a un "incumplimiento" por parte del banco de un acuerdo colectivo, cuyas partes firmantes consideran que se cumple perfectamente?. ¿De verdad cree que el tratamiento que se hace del buzón de correo de su sección sindical es diferente del resto de secciones sindicales?. ¿Piensa que tiene Vd. derecho en base a una especie de designio divino a que se le dispense algún trato de favor?. ¿Cuándo va aprender Vd. a tener un poco de decoro, Sr. Cristobal , cuando su sección sindical ha venido saltándose este acuerdo colectivo olímpicamente, enviando correos electrónicos masivos sin respetar límite alguno?. ¿Cree que el victimismo proporciona algún rédito a medio o largo plazo?.

Le recomiendo que haga lo que hacen el resto de sindicatos: cuelguen vds. sus comunicados en el espacio que tienen habilitado en la intranet, y al igual que los del resto verán cómo se envían semanalmente a la plantilla (en base precisamente al acuerdo colectivo) a través del buzón comunicadossindicales@bmn.es <mailto:comunicadossindicales@bmn.es>.

Todo esto que le digo lo sabe vd. perfectamente. Por eso, le ruego que deje de enredar, que tengo muchísimo trabajo. Y para que no se llame a engaño, no pienso contestar a su contestación, aunque ésta se haya sellado en el registro general de la ONU." -descriptor 16-.

DÉCIMO.- En el correo remitido el 20-5-2016 en la cuenta comunicados sindicales aparece el enlace que re-direcciona al comunicado colgado en la intranet respecto de todos los emitidos por las secciones sindicales, excepto los remitidos por CCOO y CGT -descriptor 17-.

UNDÉCIMO.- El 25 de mayo CCOO publica un único comunicado titulado Alcance del acuerdo de jornada partida -descriptor 18-

Por RRHH desde la cuenta "comunicados sindicales", se remite el 27 de mayo correo con la información de las publicaciones de esa semana de todos los sindicatos, omitiendo el de CCOO -descriptor 19.-

DUODÉCIMO.- A partir del 9 de junio de 2016 la empresa comienza a remitir correos cada viernes a RRHH con los comunicados publicados cada semana en la intranet, con enlaces de los mismos y son publicados de esa esa forma.-conforme-.

DECIMOTERCERO.- Los comunicados remitidos por CCOO durante el mes de agosto de 2016 no fueron publicados en la cuenta de comunicados sindicales por encontrarse el responsable de dicha cuenta disfrutando de sus vacaciones anuales.-conforme-.

Respecto de estos comunicados en fecha 5 y 26 de Agosto, así como el 1 de septiembre de 2016 la delegada, Socorro había remitido al Director de Relaciones Laborales los enlaces de las publicaciones que se han subido a la intranet -descriptores 20 a 22.-.

DECIMOCUARTO.- El día 16 de septiembre de 2016 por CCOO se remite nuevo correo electrónico recordando todos los comunicados publicados en el mes de agosto y septiembre de 2016, ocho en total, con enlaces de los mismos -descriptor 23- y en el correo remitido por la empresa a la plantilla ese día sólo se hace mención al publicado el 15 de septiembre.-descriptor 24-.

DECIMOQUINTO.- En la semana del 24 al 28 de octubre, se publican varios comunicados, y con fecha 28 de octubre como es habitual la delegada de CCOO responsable de esta actividad remite como siempre al Director de Relaciones Laborales el correo electrónico con los enlaces de las publicaciones de la semana a las 10.01 horas, en el que incluye 4 títulos. Unas horas más tarde, concretamente a las 14.08 se vuelve a enviar un correo añadiendo un enlace que por error no había sido comunicado, esta circular se denomina Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en BMN. El Dr. De RRHH recibe y lee el correo ese mismo día a las 14.37.-descriptor 25-

Desde la cuenta de "comunicados sindicales" se remite correo a la plantilla a las 14.38 sin que se incluya el comunicado referido al protocolo de acoso, apareciendo sólo los 4 primeros títulos de las publicaciones, y se remiten sin enlace directo a los comunicados, al contrario de lo que ocurre con los de UGT o SESFI.-descriptor 26-.

DECIMOSEXTO.- El 4-11-2016, se remite a las 13.01 el correo comunicando a la empresa las publicaciones colgadas en la intranet esa semana, refiriendo 6 comunicados con sus enlaces.-descriptor 27-.

Este correo incluye 6 títulos, sin embargo la cuenta "comunicados sindicales" en su correo enviado a la plantilla ese día a las 14.00 horas no refiere ninguno de los comunicados - descriptor 28-.

DECIMOSÉPTIMO.- El 8-11-2016 con ocasión de la remisión del Acta de la mesa Laboral celebrada ese día, mediante correo electrónico remitido por el Director de Relaciones Laborales a todas las secciones indica que:

"Aprovecho para informaros, en relación con la protesta formulada por algún sindicato por no haber incluido sus comunicados sindicales en el correo electrónico enviado a la plantilla el viernes, que no me consta haber recibido ningún correo del mencionado sindicato. Por consiguiente, la única explicación lógica es que se me haya remitido el referido correo electrónico desde una dirección externa al banco y haya sido rechazado como correo spam. Por consiguiente, y para evitar que se repita este problema, os ruego me remitáis los correos electrónicos conteniendo los comunicados sindicales semanales desde una dirección interna del banco." -descriptor 29-

Todos los correos indicando comunicados hasta entones, incluyendo los publicados, siempre se había remitido desde la cuenta de correo electrónico de la federación sindical actora -descriptores 20 a 23, 25 y 27- .

DECIMOCTAVO.- El 5-1-2017, las 11:53 y a las 12:16 por parte de la Sección de CCOO se remitieron a RRHH sendos correos electrónicos con los comunicados publicados esa semana por dicha sección en la intranet y enlaces de los mismos -descriptores 30 y 31-. Dichos comunicados no consta que fueran publicados en el correo de ese día de comunicados sindicales.

El día 13-1-2017 a las 13:32 h, por CCOO se remite a RRHH correo con los tres comunicados publicados en la intranet (descriptor 32), sin que conste que los mismos fueran notificados a la plantilla mediante correo remitido desde la correspondiente cuenta de correo.

DECIMONOVENO.- El día 17-2-2017 a las 14:08 horas, CCOO remite a RRHH correo con tres comunicados publicados en la intranet -descriptor 33-. Dichos comunicados no consta que fueran comunicados en el referido correo de los viernes.

VIGÉSIMO.- El día 24-2-2017 se remite carta por CCOO a la dirección de la empresa refiriendo los comunicados anteriores a los que no se les ha dado difusión por correo electrónico -descriptor 34- .

Ese mismo día por la dirección de recursos humanos se remitió un correo a todas las secciones sindicales en idioma catalán en la que se indicaba que no se iban a publicar los comunicados que se remitiesen con posterioridad a las 13:30 de cada viernes -descriptor 63-.

VIGESIMOPRIMERO.- El día 12-4-2017, CCOO a las 11:31 horas remite correo al Director de Relaciones Laborales notificando los enlaces a los comunicados sindicales de esa semana.-descriptor 35-. Dicha semana la cuenta de "comunicados sindicales" tampoco consta que remita correo alguno a la plantilla.

VIGESIMOSEGUNDO.- Además de la ocasión de que se da cuenta en el hecho noveno, la empresa ha considerado que CCOO ha efectuado envíos masivos de correos en forma indebida el 23-9-2014, el 15-2-2015 -descriptor 56- y el 21-6-2017 -descriptor 81-.

VIGESIMOTERCERO.- Damos por reproducidos los correos obrantes a los descriptores 57 a 61, donde constan los correos referentes a los comunicados remitidos por las distintas secciones sindicales y su hora y fecha de presentación."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Banco Marenstrum S.A. (BMN).

El recurso fue impugnado por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) y el Ministerio Fiscal.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excmá. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de enero de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La empresa demandada formula un único motivo de casación ordinaria, amparado en el art. 207 e) LRJS , por el cual denuncia la infracción e interpretación errónea de los arts. 28 de la Constitución (CE), 2.2 d) y 7 y 8 de la LO de Libertad Sindical (LOLS), así como la doctrina plasmada en la STC 281/2005 y en la STS/4ª de 16 febrero 2010 .

2. La sentencia recurrida considera que la empresa vulnera la libertad sindical del sindicato demandante mediante conductas consistentes en "bloquear, retrasar u omitir en su comunicación

a la plantilla los comunicados de CCOO colgados en la intranet". En este sentido estima la pretensión principal de la demanda, siendo únicamente la cuantía de la indemnización -que la Sala de instancia rebaja- la que justifica que el pronunciamiento de la sentencia suponga una estimación parcial de dicha demanda.

3. Las circunstancias sobre las que se asienta la controversia litigiosa se refieren a la publicación que la empresa hace una vez por semana, mediante un correo a toda la plantilla, con la información de todos los comunicados que los distintos sindicatos han colgado durante la semana en la intranet.

La sentencia de instancia acepta en parte la tesis de la parte actora según la cual, de los hechos que se declaran probados en el ordinal cuarto del relato de la sentencia de instancia, se desprende un incumplimiento del acuerdo de 18 de junio de 2014 (plasmado en el Hecho Probado tercero) con lesión para su derecho de libertad sindical.

En concreto, si bien se rechaza el efecto lesivo de la omisión por parte de la empresa de los links en los mensajes semanales de la empresa, sí entiende la Sala *a quo* que la empresa incurre en esa conducta antisindical cuando no da publicidad a determinados comunicados o demora la misma.

4. Esta última conducta achacada a la parte demandada se correspondería con los datos fácticos plasmados en los hechos probados cuarto, quinto, decimotercero a decimosexto, decimooctavo, decimonoveno y vigesimoprimeros.

SEGUNDO.- 1. El recurso sostiene que la empresa sólo está obligada a canalizar un mero recordatorio de los comunicados que los sindicatos cuelgan en el correo genérico para la plantilla.

Ahora bien, como hemos precisado en el Fundamento anterior, la condena de la sentencia recurrida se fundamenta en la valoración de la exclusiva conducta de no incluir alguno de dichos comunicados del sindicato demandante. Por consiguiente, carecen de todo interés para la impugnación casacional de la misma las alegaciones relativas a la defectuosa o inexistente inclusión de los hipervínculos, como también se halla fuera del objeto del litigio la cuestión de un eventual mal uso del correo por parte del sindicato al acudir a envíos masivos, dado que ello no guarda relación alguna con el núcleo de lo aquí controvertido.

2. Desde esta perspectiva, comprobamos que la parte recurrente apoya su impugnación en el argumento de que la omisión en varias ocasiones de los recordatorios de los comunicados de CCOO "carece de entidad suficiente para poder ser considerado como susceptible de constituir una infracción de un derecho fundamental" Añade que las incidencias son numéricamente poco relevantes y que, en definitiva, no se ha impedido al sindicato la comunicación con los trabajadores y la publicidad de sus comunicados.

3. En nuestras STS/4ª de 22 junio 2011 (rec.153/2010), 27 mayo 2014 (rec. 83/2014), 10 octubre 2014 (rec. 207/2014) y 2 noviembre 2016 (rec. 261/2015) ya nos hacíamos eco de la doctrina sentada por la STS 281/2005 , que el recurso invoca, señalando que la misma puede resumirse en los siguientes puntos: "1) La actividad sindical en el seno de la organización productiva forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical de las organizaciones sindicales; 2) Un ingrediente importante de la actividad sindical en la empresa es ciertamente la comunicación y la difusión de información de interés laboral o sindical entre los sindicatos y los trabajadores; 3) El empresario tiene obligación de no obstaculizar injustificada o arbitrariamente el ejercicio del derecho de libertad sindical en su vertiente de actividad sindical, en cualquiera de sus distintas manifestaciones; 4) En particular, "el flujo de la información sindical resultará objetivamente perjudicado si el empleo de los instrumentos prácticos o medios materiales que pueden favorecerla es obstruido" injustificadamente por el empresario". Entendimos que la conclusión a la que llega el Tribunal Constitucional es que la negativa a la puesta a disposición de los instrumentos de transmisión de información existentes en la empresa, no justificada en razones productivas o financieras, lesiona el derecho de libertad sindical, aunque constituya una mera resistencia pasiva.

4. Como señala la STC 30/1992 , no todo incumplimiento de cualquier precepto referido al mismo es susceptible de infringir el derecho de libertad sindical del art. 28.1 CE , sino que la violación del derecho fundamental se dará cuando dichos impedimentos u obstaculizaciones existan y no obedezcan a razones atendibles de protección de derechos e intereses constitucionalmente previstos.

Es evidente que la empresa omitió la recopilación completa de los comunicados que CCOO iba emitiendo, y, frente a ello, no aduce otra explicación que una eventual conducta negligente por parte de aquél en la remisión puntual de los mismos, extremos que no han quedado acreditados. Existen así indicios de la vulneración alegada, no desvirtuados por prueba en contrario, ni por la concurrencia de una causa de justificación que, asimismo, fuera acompañada de prueba de su realidad.

Es cierto que los posibles defectos formales en la comunicación entre el sindicato y la empresa a los efectos de que ésta elaborara los recordatorios semanales podrían haber ocasionado el resultado final mas, llama la atención que no se constate una reacción empresarial frente a las repetidas quejas que, en cada ocasión, se le dirigían al respecto. No podemos sino lamentar que una controversia de este tenor, claramente nacida de una defectuosa comunicación entre las partes, no se hubiera solventado mediante la voluntad acorde de las partes de llegar a una solución recíprocamente satisfactoria y, por el contrario, se judicialice una controversia que las partes podrían y deberían haber gestionado de forma pacífica.

5. La apreciación de la vulneración del derecho fundamental no exige que las consecuencias de la misma revistan especial gravedad, como parece entender la parte recurrente. La relevancia de esos efectos se valorará en relación al establecimiento de los instrumentos de reparación -como la indemnización que la Sala de instancia atempera adecuadamente a esos efectos, sin impugnación por parte de la empresa en el recurso-, mas la constatación de una conducta no suficientemente justificada que incide negativamente en el derecho fundamental invocado basta para declarar la existencia de lesión de dicho derecho. Así lo sostuvo ya esta Sala IV del Tribunal Supremo en la STS/4ª de 26 abril 2016 (rcud. 113/2015), como así hace la sentencia recurrida y sostiene también el informe del Ministerio Fiscal.

TERCERO.- 1. Por todo lo dicho, desestimamos el recurso de casación y confirmamos la sentencia recurrida.

2. A tenor de lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS , no procede la condena en costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

desestimar el recurso de casación interpuesto por el Banco Marenstrum S.A. (BMN) contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 18 de julio de 2017 (autos 168/2017), con la consiguiente confirmación de la misma. No procede hacer pronunciamiento sobre costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.