



Roj: **STS 8463/1999** - ECLI: **ES:TS:1999:8463**

Id Cendoj: **28079140011999100675**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/12/1999**

Nº de Recurso: **1959/1999**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintisiete de Diciembre de mil novecientos noventa y nueve.

Vistos los presentes autos pendientes en esta Sala en virtud de recurso de casación, interpuesto por el Letrado D. Aurelio González Muñoz, en nombre y representación del Sindicato COMISION DE TRABAJADORES DE AVIACION (CTA), frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 24 de marzo de 1.999, dictada en el procedimiento número 52/98, en virtud de demanda formulada por Comisión de Trabajadores de Aviación, frente a Iberia, Líneas Aéreas de España S.A. y el Ministerio Fiscal, sobre Tutela de los Derechos Fundamentales.

Se ha personado ante esta Sala en concepto de recurrido el Procurador D. José Luis Pinto Marabotto, en nombre y representación de IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA S.A.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Comisión de trabajadores de aviación, se planteó demanda de tutela de los derechos fundamentales de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando: "... se dicte sentencia por la que se tutele el DERECHO FUNDAMENTAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION y, en su virtud, se declare la vulneración del principio constitucional de igualdad y no discriminación por la empresa Iberia LAE, por medio de la tan citada convocatoria, condenando a la misma a estar y pasar por esta declaración ordenando la suspensión y paralización de las pruebas de admisión a empleo de los trabajadores hasta que se modifiquen y se ajusten a derecho las condiciones de admisión que ofrece la empresa Iberia LAE en la convocatoria impugnada."

SEGUNDO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia el 21 de Abril de 1.998 en la que estimó la excepción de falta de legitimación activa de la demandante en este pleito, sin entrar a decidir sobre el fondo del asunto. La sentencia fue recurrida en casación ante esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que mediante sentencia de 25 de Enero de 1.999, declaró la legitimación activa del sindicato demandante para el planteamiento de este proceso, y acordó devolver los autos a la Sala de la Audiencia Nacional para que dictara otra sentencia entrando a resolver el fondo de la cuestión debatida.

TERCERO.- Con fecha 24 de Marzo de 1.999 la Audiencia Nacional dictó de nuevo sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos la demanda formulada por COMISION DE TRABAJADORES DE AVIACION contra IBERIA S.A. Y MINISTERIO FISCAL."

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- Con fecha 22 de febrero de 1998 la empresa IBERIA LAE publicó en la prensa una convocatoria de ámbito nacional para cubrir necesidades temporales de plazas de auxiliares de vuelo (tripulantes de cabina de pasajeros).- SEGUNDO.- La empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en el Anexo 8 del Convenio Colectivo, dio cuenta del citado concurso, con fecha 17 de febrero del mismo año, al Comité de Empresa, enviando copia a distintas secciones sindicales.- TERCERO.- Los requisitos exigidos para participar, y posteriormente acceder a dichos puestos de trabajo,



según la citada convocatoria, eran, entre otros: A.- Edad.- entre 18 a 25 años.- B.- Estatura: Mujeres, entre 1,64 y 1,82 m; Hombres, entre 1,74 y 1,90.- C.- En caso de necesitar lentes correctoras (no más de dos dioptrías), usar microlentillas.- C.- Poseer una "buena imagen", caso de superar el acceso.- CUARTO.- El meritado concurso ya ha sido resuelto por la empresa Iberia.- QUINTO.- El promedio de edad de la plantilla de auxiliares de vuelo, compuesto por 2.741 trabajadores, se sitúa en 41.3 años la de los fijos y 29.2 años la de los eventuales, siendo la media entre ambos 40.1 años."

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de la parte recurrente, amparándose en lo dispuesto en el art. 205 e) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, al considerar que la sentencia recurrida infringe las normas del Ordenamiento jurídico aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la recurrida Iberia, Líneas Aéreas de España S.A., se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, que fue emitido en el sentido de estimar improcedente el recurso. Se señaló para votación y fallo el día 22 de Diciembre de 1.999, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia recurrida en casación por el Sindicato "Comisión de Trabajadores de Aviación", desestimó la demanda por él planteada y absolvió a la empresa demandada Iberia LAE, S.A. de las pretensiones deducidas en su contra, que en esencia se referían a la obtención, a través del marco formal del proceso de tutela de los derechos fundamentales a que se refiere el artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, de una decisión judicial en la que se acogiese la existencia de una vulneración del principio constitucional de igualdad y no discriminación por la empresa en las condiciones de ingreso fijadas por ella, para cubrir necesidades temporales de contratación de tripulantes de cabina de pasajeros (auxiliares de vuelo), que aparecieron en la prensa el día 22 de febrero de 1.998. Tal y como se dice en los hechos probados de la sentencia recurrida, la convocatoria impugnada establecía como requisitos básicos para participar en las pruebas, entre otros no discutidos, los siguientes: 1.-) Tener una edad entre 18 y 25 años. 2.-) Tener una estatura comprendida entre 1,64 y 1,82 centímetros para las mujeres y entre 1,74 y 1,90 centímetros para los hombres. 3.-) En caso de necesitar lentes correctoras de visión (no más de dos dioptrías), utilizar microlentillas. 4.-) Adecuada imagen.

El recurso de casación se construye por el sindicato recurrente sobre un único motivo, al amparo de lo establecido en el artículo 205 e) de la Ley de procedimiento Laboral, por entender que, admitidos los hechos probados, la sentencia de la Audiencia Nacional, al rechazar la pretensión de la demanda de que se tuviera la convocatoria de la empresa por atentatoria al principio de igualdad y no discriminación, vulnera frontalmente el artículo 14 CE, en relación con los artículos 7, 8, 23.1 y 28 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 2, 3, 4, 5.1 y 2 y 6.2 del Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales y del artículo 1º del Convenio OIT 111. Se trata entonces en el presente recurso de analizar si la repetida convocatoria conculca los preceptos citados.

No obstante, con carácter previo debe decirse que la legislación laboral, desarrollando y aplicando el artículo 14 de la Constitución, ha recogido en los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores los mismos principios de interdicción de la discriminación entre trabajadores, aplicados en numerosas resoluciones del Tribunal Constitucional en el sentido de que tales preceptos no contienen una exigencia de trato uniforme o igual absoluto, sino que admiten un trato diferenciado debidamente justificado, conjugando esos principios con el de la autonomía de la voluntad y las facultades de dirección del empresario (artículo 20 ET). Por otra parte, no se discute que esas facultades se hallan sometidas a las limitaciones que puedan derivarse de la eventual violación de alguno de los derechos del trabajador y especialmente de los fundamentales, con independencia de que se trate de relaciones entre particulares; así, en la sentencia TC 177/98 se dice al respecto:

"Ciertamente, el art. 53.1 CE tan sólo establece de manera expresa que los derechos fundamentales vinculan a los poderes públicos, pero ello no implica una exclusión absoluta de otros posibles destinatarios, dado que, como señala la STC 18/1984 (f. j. 6º) "en un Estado social de Derecho no puede sostenerse con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social". De aquí que este Tribunal haya reconocido que los actos privados puedan lesionar los derechos fundamentales y que en estos supuestos los interesados pueden acceder a la vía de amparo si no obtienen la debida protección de los Jueces y Tribunales a los que el ordenamiento encomienda la tutela general de los mismos.

Las relaciones entre particulares, si bien con ciertas matizaciones, no quedan, pues, excluidas del ámbito de aplicación del principio de igualdad, y la autonomía de las partes ha de respetar tanto el principio constitucional de no discriminación como aquellas reglas, de rango constitucional u ordinario, de las que se derive la



necesidad de igualdad de trato. No cabe olvidar que el art. 1.1 CE propugna entre los valores superiores del ordenamiento jurídico la igualdad, y que el 9.2 encomienda a todos los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas". (En el mismo sentido la STC 34/1984 y el ATC 30.9.87, entre otros).

SEGUNDO.- Procede ahora analizar los concretos términos de la convocatoria pública llevada a cabo por la empresa demandada para determinar si, como se afirma en la demanda, vulneran el principio de igualdad o, lo que es lo mismo, contienen un trato discriminatorio y por tanto una serie de distinciones no objetivamente justificadas, que determinarían su ilicitud.

La primera de las condiciones básicas de aquélla, siguiendo la sistemática del propio recurso, es la que se refiere al establecimiento de un requisito de edad para tomar parte en la convocatoria. Así se dice en ella que los candidatos han de contar con una edad mínima de 18 años y una máxima de 25. El Sindicato demandante entiende que ésta última edad es la que supone una limitación que, por carecer de justificación, es discriminatoria, utilizando como muestra de la irrazonabilidad de aquélla, el dato de que en años anteriores se han pasado a desempeñar funciones de auxiliares de vuelo por personas mayores de 25 años. Con independencia de que no existen esos elementos de hecho en el relato histórico de la sentencia recurrida y de que tampoco se pidió la inclusión de los mismos, de las listas contenidas en el escrito de recurso no se infiere que con anterioridad se admitiese a ese puesto de trabajo y desde el exterior a personas con edades superiores, sino que se ha accedido al puesto con edades superiores a los 25 años, pero con antigüedades administrativas en la empresa anteriores. Consta, sin embargo, como hecho probado no discutido que el promedio de edad de la plantilla de auxiliares de vuelo, compuesta por 2.741 trabajadores se sitúa en 41,3 años para los fijos y 29,2 para los eventuales, de lo que resulta una cifra de media de edad en esa plantilla de 40,1 años. Ante este hecho, es perfectamente justificable la decisión empresarial de tratar de rejuvenecer la plantilla de auxiliares de vuelo, actividad que requiere notoriamente unas condiciones psico-físicas especiales, dada la singular naturaleza de la actividad aérea, derivada del medio y condiciones en que se lleva a cabo; el propio XII Convenio Colectivo de la empresa, consciente de esas particularidades que acortan la vida laboral del trabajador, establece en el Anexo 2 D) las condiciones de cese optativo en vuelo de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros, en las que se contempla la posibilidad de que con 15 años de servicio al cumplir 40 años de edad, causen baja indemnizada en la empresa o pasen a prestar servicios en tierra. Las referidas condiciones del trabajo a llevar a cabo, los desplazamientos, los cambios horarios, la atención al pasaje en todas su facetas, incluso las que se refieren a situaciones de emergencia o catástrofe, hacen que el requisito de edad constituya una distinción objetiva, seria, abstracta y razonable, lo que le priva del carácter discriminatorio, tal y como se desprende de la doctrina del TC elaborada en innumerables Sentencias a propósito del principio de igualdad o el derecho a la no discriminación (SS TC 22/1981, 39/1986, 166/1988, 90/1989, 108/1989 y 2/1998, entre otras).

La segunda de las condiciones de la convocatoria que se impugna se refiere al establecimiento de unas condiciones generales de estatura mínima y máxima, distinta según se trate de hombres y mujeres, para tomar parte en el proceso de selección y eventualmente ocupar uno de los puestos de trabajo. En primer lugar debe decirse que no es discriminatorio determinar en la actividad aérea esas condiciones, por cuanto que las aeronaves, sus dependencias, pasillos, cabinas etc. tienen unas determinadas dimensiones, que impiden llevar a cabo el trabajo adecuadamente por encima o por debajo de ellas, tal y como argumenta el Ministerio Fiscal en su informe, teniendo en cuenta, por ejemplo, la altura a la que están situadas la repisas de equipajes o la de las puertas de acceso o de emergencia. Por otra parte, el requisito ahora examinado se relaciona íntimamente con una imagen de homogeneidad de talla que se precisa también en otros ámbitos de actividad, al margen de las compañías aéreas, como son aquellos para los que se exige una uniformidad en la vestimenta, Fuerzas de Seguridad del Estado, vigilantes jurados, etc. Por otra parte, podría tener el requisito un componente discriminatorio por razón del sexo si no se hubiese hecho diferenciación alguna entre hombres y mujeres, pero lo cierto es que la convocatoria se cuida en establecer dos parámetros distintos para unos y otros, teniendo en cuenta las variaciones medias de estatura que estadísticamente entre ellos se suele producir. Con esa homogeneidad se obtiene también una imagen determinada de la empresa ante los clientes y en relación con la que ofrecen otras compañías aéreas. En suma, la exigencia de una determinada talla para acceder a las pruebas de acceso al puesto de Tripulante de Cabina, en los términos que se recogen en la convocatoria, no es discriminatoria, al aparecer justificada y obedecer a criterios objetivos y razonables, vinculados, como la edad, a los factores que se requieren en función de la propia naturaleza del trabajo a desarrollar.

Tampoco es arbitraria o carente de justificación la exigencia de que los Tripulantes de Cabina de nuevo ingreso tengan una visión adecuada y, aún cuando tengan dos dioptrías o menos, que utilicen microlentillas y no gafas. Nuevamente las características del puesto de trabajo y especialmente las situaciones de emergencia que en la navegación aérea pueden surgir, son las que determinan la razonabilidad de impedir que quienes han de atender al pasaje en situaciones de normalidad, pero también en las extremas, puedan perder parte de la visión bruscamente si se vieran privados de las gafas correctoras. De hecho, tanto la Instrucción de la Dirección



General de Aviación Civil de 3 de mayo de 1.990 invocada por la empresa recurrida, como el Anexo I al Convenio sobre Aviación Civil Internacional, relativo a las licencias al personal de vuelo, establecen requisitos psíquicos entre los que la agudeza visual o su corrección cobran particular relevancia.

Por último, es preciso decir que la condición o requisito de "buena imagen" para acceder a las pruebas de acceso, de alguna manera es compendio de las anteriores y no hay factores relevantes que hagan discriminatoria la exigencia, pues se trata de una empresa privada de servicios que opera en régimen de libre competencia, en el sector de líneas aéreas, en el que precisamente los Tripulantes de Cabina o Auxiliares de Vuelo, son quienes de manera constante y habitual proyectan sobre los clientes la imagen de la compañía, que, naturalmente, debe ser buena para poder mantenerse en esa actividad en condiciones razonables de igualdad con otras empresas dedicadas a la misma actividad. La justificación objetiva y razonable de la exigencia, priva a ésta del carácter discriminatorio que postula el recurrente, lo que conduce, teniendo en cuenta las anteriores argumentaciones y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso por no apreciarse en la sentencia recurrida ninguna de las vulneraciones denunciadas en el recurso.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Sindicato COMISION DE TRABAJADORES DE AVIACION (CTA) frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 24 de Marzo de 1.999, dictada en el procedimiento núm. 52/98 en virtud de demanda formulada por Comisión de Trabajadores de Aviación, frente a Iberia, Líneas Aéreas de España S.A., y el Ministerio Fiscal, sobre Tutela de los Derechos Fundamentales.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Gullón Rodríguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.