

Roj: **STS 308/2001 - ECLI:ES:TS:2001:308**Id Cendoj: **28079140012001100567**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **23/01/2001**Nº de Recurso: **1851/2000**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación**Ponente: **MARIANO SAMPEDRO CORRAL**Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintitrés de Enero de dos mil uno.

Vistos los presentes autos, pendientes ante esta Sala, en virtud de recurso de CASACION interpuesto por el Letrado D. Isaías Santos Gullón, en nombre y representación del SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT), contra la sentencia dictada en fecha 30 de septiembre de 1999, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el proceso de Conflicto Colectivo Núm. 111/99, instado por el Sindicato ahora recurrente. Es parte recurrida RED NACIONAL DE LOS FERROCARRILES ESPAÑOLES (RENFE), representada por el Procurador D^a M^a Luisa Delgado-Iribarren Pastor y el COMITE GENERAL DE EMPRESA DE RENFE.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT) formuló ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demanda de CONFLICTO COLECTIVO, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que se declare: "1.- Que se declare nulas las órdenes de la empresa RENFE por las que obliga a las trabajadoras adscritas a la unidad de negocio de A.V.E. a utilizar como prenda de uniforme la falda. 2.- Que declare el derecho que asiste a las trabajadoras de RENFE adscritas a la unidad de negocio de A.V.E. a que, a su opción, puedan utilizar como prenda de uniformidad falda o pantalón.". El acto de intento de conciliación ante la Subdirección General de Mediación Arbitraje y Conciliación se celebró SIN AVENENCIA con respecto a la demandada empresa RENFE e intentado sin efecto con respecto a la demandada Comité General de Empresa de RENFE, no compareciente y constando citada.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandas comparecidas, según consta en acta. Y recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 30 de septiembre de 1999, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "Desestimamos la excepción alegada por la parte demandada y desestimamos la demanda planteada por el SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT) contra RENFE, COMITE GENERAL DE EMPRESA RENFE."

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: 1.- Que el presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de trabajadoras que prestan sus servicios a la demandada RENFE en la Unidad de Negocio de AVE y en los servicios de Taquilla, Información, Tripulación, Salas Club AVE y Acceso de Trenes, y distribuidas en los distintos centros de trabajo en Madrid, Ciudad Real, Córdoba y Sevilla. 2.- Que en el BOE nº 204, de 26 de agosto de 1993 se publicó el X Convenio Colectivo de la Empresa demandada dicha. 3.- Que por Resolución de 10 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, se publicó y dispuso su registro del XI Convenio, suscrito por la empresa y los miembros del Comité de Empresa de CC.OO., UGT y SEMAF el día 13 de junio de 1995, con vigencia desde 1 de enero de 1994 a 31 de diciembre de 1996. 4.- Que por resolución de



la Dirección General de Trabajo de 9 de septiembre de 1998, en el BOE nº 246, de 14 de octubre, se dispuso el registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la antedicha empresa, firmado el día 18 de junio de 1998 entre ella y su Comité Intercentros, con vigencia desde 1 de enero de 1997 a 31 de diciembre de 1998. 5.- Que con fecha 30 de septiembre de 1992, la Dirección Comercial de AVE publicó el denominado Manual de Uniformidad del Personal de Atención al Cliente de AVE y que obra, como documento nº 15 del Ramo de prueba de la parte demandada y que se tiene por cierto, dándose por reproducido, en el que, entre otras prendas se exige al personal masculino el uso de Pantalón y Calcetines y al personal femenino el de Falda Larga, de 2 cm. por encima de la rótula y Medias. 6.- Que por la Comisión Mixta de Normativa, hasta la fecha, no ha llevado a cabo el proyecto de Reglamento de Uniformidad, previsto en el X Convenio Colectivo de RENFE."

QUINTO.- Preparado el recurso de Casación por el SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT), formalizado ante esta Sala, mediante escrito de fecha 9 de junio de 2000; en él se consignan los siguientes Motivos: PRIMERO.- Al amparo del apartado d) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral por el que se pretende modificar el Hecho Probado Quinto en sus dos últimas líneas "..... y al personal femenino el uso de Falda, que será de larga 2 cm por encima de la rótula, y Medias." Asimismo se pretende adicionar un séptimo hecho probado, con el tenor literal que consta en el citado recurso. SEGUNDO.- Al amparo del apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral por "infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate". Infracción por inaplicación de lo establecido en el artículo 587 de la Normativa Laboral de RENFE del X Convenio Colectivo, que sigue vigente en el XI y XII Convenios Colectivos de RENFE citados, así como interpretación errónea de los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, R.D.Lg. 1/95, de 24 de marzo, así como infracción por dejar sin aplicar el artículo 14 de la Constitución Española vigente en relación con los artículos 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, asimismo, el artículo 18.1 de la Constitución Española en relación con el artículo 4.2 e) del mismo E.T.; igualmente se vulneran por inaplicación los artículos 1.3 y 3.1 del Código Civil.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación a las partes recurridas personadas, y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de declarar improcedente el recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose día para la votación y fallo, que ha tenido lugar el 5 de octubre de 2000.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La Dirección Comercial de AVE -Unidad departamental perteneciente a RENFE- publicó, en fecha 30 de septiembre de 1992, el denominado Manual de Uniformidad del Personal de Atención al cliente de AVE; Manual que, entre otras, contiene una disposición expresiva de que, en los actos de prestación de servicios laborales, el personal masculino use pantalón y calcetines y el femenino falda 2 centímetros por encima de la rótula y medias.

El sindicato demandante promovió expediente de conflicto colectivo ante la autoridad laboral solicitando que aquella disposición empresarial, referente a la vestimenta a utilizar por las mujeres durante la jornada laboral, en cuanto priva a esta de su derecho a optar por el uso de falda o pantalón constituye una discriminación por razón de sexo, que, consecuentemente, debía ser declarada nula. La autoridad laboral envió a la Sala de lo Social la preceptiva comunicación a que se refiere el art. 156 de la Ley de Procedimiento Laboral (L.P.L.) frente al escrito de conflicto colectivo.

2.- La sentencia de instancia ha desestimado la pretensión actora -que alegaba infracción de los Convenios Colectivos de RENFE, números X, XI y XII, de los artículos 14 al 28 de la Constitución Española y 4, 17, 66 y 82 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Se argumenta, en esta resolución, que, de una parte, el X Convenio Colectivo creó la Comisión Mixta de Normativa para elaborar el Reglamento de Uniformidad; misión, que, también, fue encomendada por el XI Convenio Colectivo a la Comisión para la Plena Integración (Cláusula 24), sin que ni una ni otra Comisión cumplieran el encargo por lo que "quedan expeditas las facultades que al empresario otorgan los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores"; y, de otra, que el hecho nuevo de funcionamiento del AVE en 1.992, no previsto en las normas pactadas, "significó en la realidad el atractivo emblemático de la empresa" por lo que "es razonable exigir al personal que lo atienda una uniformidad especial, que no quede al arbitrio del trabajador, ni un derecho de opción, que al varón no se otorga, cuando el uso de la falda en el ambiente social que nos rodea no se considera discriminatoria por razón de sexo, sino simple manifestación de modo o elegancia o del disfrute de una comodidad".

3.- Frente a la citada sentencia se ha interpuesto por la parte demandante recurso de casación ordinario, que, con amparo, en el artículo 204 de la ley de procedimiento laboral (LPL), articula en cuatro motivos, amparados los dos primeros en el artículo 205 d) LPL y, los dos restantes, en el apartado e) del propio artículo 205.



SEGUNDO.- 1.- Constante doctrina, recaída en materia de revisión de hechos probados, -cuestión de singular importancia, en cuanto la resultancia fáctica constituye la base indispensable para el examen del derecho aplicable-, viene exigiendo para su apreciación los siguientes requisitos (por todas, STS 19 de febrero de 1998):

1º.- Fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse.

2º.- Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, clara y patente.

3º.- Precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento. Trascendencia al fallo o parte dispositiva que no se produce si aún modificando o suprimiendo hechos probados o incluyendo los omitidos el pronunciamiento permanece invariable.

4º.- En todo caso, pueden ser objeto de revisión, aquellos hechos que, irregularmente, se hayan incluido en la fundamentación de derecho de la sentencia recurrida.

2.- La aplicación de la mencionada doctrina al supuesto litigioso impone la desestimación de los dos primeros motivos sobre revisión fáctica de la sentencia impugnada. En efecto: a) la pretensión del recurrente de que se sustituya la frase del hecho probado 5º, "el de falda larga de 2 cms. por encima de la rótula y medias", por la de "el uso de falda, que será de larga 2 cms. por encima de la rótula y medias" resulta intrascendente, ya que, como también afirma el Ministerio Fiscal, el relato histórico sitúa la longitud de la prenda litigiosa no por el calificativo de corta, media o larga, sino en relación al parámetro "a rótula", de la que se separa, hacia arriba, 2 cms., desechando, con tal forma de medida, la utilización de los términos falda corta o minifalda. b) Igual intrascendencia cabe achacar al segundo motivo del recurso por el que se pretende la inclusión de un hecho expresivo de que RENFE ha suscrito el "Acuerdo de Participación" firmado en febrero de 1996, así como el subsiguiente Protocolo de Colaboración, en junio de 1.998, en el marco de la Iniciativa Comunitaria NOW sobre acciones positivas para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo y de que, igualmente, ha sido reconocida, como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en noviembre de 1.998, pues de un lado, tales documentos han sido aportados y reconocidos por la propia parte demandada, y de otra, el objeto del debate, no es la valoración de tales Acuerdos, Protocolos o Reconocimientos -que, en todo caso, si muestran el compromiso de RENFE de combatir toda actividad discriminatoria por razón de sexo- sino si la exigencia de RENFE a ciertas empleadas para que, en la jornada de prestación de trabajo, lleven faldas con la medida dicha debe o no ser declarada nula.

TERCERO.- Se denuncia, en el tercer motivo, "inaplicación de lo establecido en el artículo 587 de la Normativa Laboral de RENFE del X Convenio Colectivo, que sigue vigente en los subsiguientes XI y XII Convenios Colectivos de RENFE, así como interpretación errónea de los artículos 5 y 20 E.T.". No se han producido las pretendidas infracciones:

1.- Respecto a la violación del artículo 587 de la Normativa laboral, es de remarcar, que este precepto pactado no impone obligación a RENFE de conceder un derecho de opción a las trabajadoras, para utilizar falda o pantalón en los servicios de AVE discutidos, sino que su objeto, de diferente contenido, es la creación de una Comisión Mixta Normativa, a la que se confiere, sin establecerse plazo alguno, la facultad de elaborar un reglamento de uniformidad. El hecho de que esta Comisión, no haya acordado tal uniformidad, como tampoco lo hizo la Comisión para la Plena Integración instaurada, al efecto, por el XI Convenio Colectivo, -con vigencia de enero de 1994 a diciembre de 1996- no significa, cual pretende la parte demandante, que la situación de uniformidad permanezca congelada hasta que la Comisión dicte el acuerdo regulador, pues a falta de tal posible pacto de futuro, es claro que la materia debe ser regulada conforme al sistema establecido por el Estatuto de los Trabajadores, entre cuyas normas se encuentran las referentes al derecho y límites del derecho de organización empresarial.

En todo caso, es de señalar, que el citado artículo 287 del X Convenio Colectivo de RENFE en lo relativo a la formación, "de un Reglamento de Uniformidad, participando en dicha adecuación la representación del Personal", se suscribió en junio de 1.993, es decir, con posterioridad a la implantación del uniforme en el AVE por la dirección de la empresa, por lo que el uso de la falda litigiosa no puede ser afectado por el dato de que la Comisión creada no alcance un acuerdo modificador.

2.- No se argumenta adecuadamente por el recurrente en que modo y medida la imposición de falda a las mujeres, durante el periodo de trabajo, y en las circunstancias del caso concreto, puede vulnerar los artículos 5 y 20 del ET, y ello bastaría para la desestimación del recurso.

El motivo se limita, prácticamente, a indicar, en forma escueta y general, que "el propio artículo 20 no estatuye el principio de autoridad, sino más bien el principio de las exigencias de la buena fe y de respeto a las normas del ordenamiento jurídico" y que "las facultades del empresario han de respetar esas normas, y, en todo caso, no pueden sobrepasar los límites que le imponen el respeto integro a los derechos fundamentales".



Evidentemente que ello es así y responde a una de las exigencias del Estado democrático y social del derecho, pero también es cierto que, con esta mera invocación, no se satisface el deber de fundamentación del recurso, a que se refiere el artículo 1.710 L.E.C. Debe tenerse en cuenta, al respecto, que el hecho nuevo y emblemático de la puesta en funcionamiento del AVE en 1992, fue el motivo determinante de que la empresa desde el propio año 1992 estableciera el Manual de Uniformidad, y que dicho Manual no fue "contestado" en los Convenios X, XI y XII de la empresa. Naturalmente que las cosas son lo que son y no lo que acuerden las partes, pero al menos, esta realidad de hechos anteriores al X Convenio, -que derogó expresamente y además en cuanto fuera incompatible la normativa anterior-, si debieran haber exigido al recurrente alguna consideración en este motivo del recurso, a los efectos de acreditar que la medida empresarial vulneraba los artículos 5 y 20 ET, que regulan, respectivamente, los deberes laborales y la dirección y control empresarial de la actividad laboral.

Como afirma el Ministerio Fiscal, el artículo 5 a) ET impone al trabajador "la obligación de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo", y, entre estas obligaciones se incluyen las derivadas de la uniformidad, que, a falta de acuerdo de la Comisión Mixta, puede considerarse incluida en este caso concreto, en el ámbito de las facultades de dirección empresarial, a que se refiere el art. 20 ET. En principio, la Reglamentación sobre la uniformidad litigiosa, impuesta por la empresa en 1992, con motivo de la puesta en servicio del tren AVE, no es contraria al Convenio Colectivo de 1993, ni posteriores, en cuanto la normativa paccionada respecto a la Uniformidad, Distintivos y Categorías, se limita a crear una Comisión con participación de la representación del personal, encargado de la actualización y uniformidad, ni tampoco, a la normativa laboral anterior de RENFE expresamente derogada por el repetido X Convenio Colectivo.

3.- Debe significarse, finalmente, que las condiciones contractuales, que derivan de la actividad desempeñada en la empresa pueden implicar la adopción de condiciones de diverso tipo, entre las que puede figurar la uniformidad en la vestimenta prevista en el desarrollo de la actividad, y que la determinación de esta uniformidad en principio -en defecto de pacto colectivo o individual de los interesados- es competencia del empleador, salvo, naturalmente, que la decisión patronal atente a la dignidad y honor del trabajador, prevista en los artículos 4, 18 y 20 del ET, o a cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en la constitución. A partir de estas premisas no parece que las reglas adoptadas por RENFE respecto a la uniformidad referida a las trabajadoras del Tren de Alta Velocidad (AVE) sean atentatorias a los derechos fundamentales o dignidad del trabajador, siendo de resaltar que medidas singulares sobre el traje a utilizar en el desarrollo del trabajo se suelen adoptar con respecto al personal de ciertos sectores laborales, como hostelería, compañías de líneas aéreas, compañías de publicidad, etc. La cuestión suscitada, asumida en una relación laboral voluntaria y libremente concertada, pudiera encontrar otra vía de solución en el campo negocial, en cuya esfera se podría llegar a establecer un Reglamento de Uniformidad, conforme a la misión asignada a las Comisiones "ad hoc", instauradas en los sucesivos Convenios Colectivos de RENFE, a que antes se ha hecho referencia.

CUARTO.- 1.- Denuncia el último motivo "infracción del art. 14 de la Constitución, en relación con los arts. 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como del artículo 18.1 de la Constitución en relación con el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores e infracción de los arts. 1.3 y 3.1 del Código Civil". A pesar del amplio elenco de preceptos que se dicen violados, no se explicita, en forma mínimamente suficiente, en que modo y manera la conducta empresarial haya podido infringir los artículos 14 y 18.1 de la Constitución, en relación con los artículos 4.2 c) y e) ET. Como dictamina el Ministerio Fiscal, "exclusivamente se recogen una serie de consideraciones ... y dado que no es posible una construcción ex-officio del recurso ... ello aboca a la inviabilidad del motivo que estamos analizando".

No obstante lo antes dicho, a juzgar por el contenido del motivo, este se constituye más bien sobre la vulneración "por inaplicación de los artículos 1.3 y 3.1 del Código Civil". Así se dice (apartados segundo y tercero) que "En España está socialmente aceptado que la mujer vista indistintamente con pantalón o con falda en la vida ordinaria y de trabajo.... La presentación es igualmente correcta en pantalón o en falda uniformados la decisión de la empresa, pues, no puede ser contraria a esta costumbre que se le impone, dado que no se dan circunstancias excepcionales ajenas a esa costumbre social", para concluir (apartado séptimo y final) que "la Sala de instancia no ha aplicado debidamente el artículo 3.1 del Código Civil". Las apreciaciones, que no razonamientos jurídicos, sobre el derecho a la igualdad y discriminación se recogen en el apartado sexto cuando se hace referencia a que "mal se puede otorgar al varón un derecho de opción que no se da en la costumbre social vigente" y que "en cambio a la mujer se la discrimina negándole lo que está socialmente aceptado como corrección, falda o pantalón" y en los apartados cuarto y quinto, cuando se afirma que la empresa se obligó a "eliminar cualquier manifestación sexista en la imagen y en el trato, tanto en el interior de la empresa, como en su imagen exterior" y que "el atractivo femenino pertenece a la propia imagen de cada empleado y no está disponible en la empresa".



2.- No se han producido las infracciones mencionadas. Como informa el Ministerio Fiscal: "No se rompe el principio constitucional de igualdad por cuanto se regula de manera distinta situaciones diferentes. Que el uso social haya admitido en la actualidad la utilización indistinta por parte de la mujer de la falda o del pantalón, no supone que, en atención de un servicio laboral de naturaleza determinada, no puede imponerse un determinado uniforme o unas normas mínimas de vestuario que impongan una determinada igualdad en cuanto al mismo. Máxime cuando tales exigencias, como la presente, responden a trabajo de un determinado nivel en la empresa, que han de efectuarse cara al público, tales como azafatas de aviación o congresos, camareras de restaurantes de alto nivel y otros muchos servicios.". Es de remarcar en este sentido que: a) La práctica empresarial debatida de exigencia de falda en los uniformes de cierto personal del AVE se produce en el seno de una empresa pública que se ha distinguido por la suscripción de Convenios y Protocolos relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y por la creación de organismos internos -cual fue la Comisión Mixta instaurada en el año 1.996- para la plena integración de la mujer; siendo de resaltar que las actas, unidas a autos, de la actuación de esta Comisión Mixta, integrada por representantes de trabajadores y empresarios, no reflejan que la vestimenta litigiosa haya sido objeto de denuncia como constitutiva de un acto discriminatorio por razón de sexo; b) Se desprende de los autos que el uso de la repetida vestimenta obedece no a un problema sexista o de aprovechamiento singular del sexo en beneficio de la empresa y detrimento de la mujer, sino a consideraciones organizativas empresariales, ajenas a aquellos motivos, adoptados también, como ocurre en otros sectores laborales, con la finalidad de dar a la clientela una buena imagen de la empresa, a través de una adecuada uniformidad en el vestir. Prueba de ello, como se alega por la entidad RENFE, es que "en otros múltiples servicios de RENFE en los que no se busca tan señaladamente una marca de alta calidad, no existe ningún tipo de obstáculos para la utilización de falda o pantalón, como prenda de uniformidad por el personal femenino". (Así, ocurre, respecto al personal femenino de circulación, a las que se señala la falda-pantalón, como prenda de uniformidad; asignación que, sin duda, guarda relación con la primacía de la seguridad sobre la imagen de la empresa).

3.- En definitiva, no se ha puesto en evidencia, a través de la preceptiva argumentación y fundamentación, la infracción de los artículos 14 y 18.1 C.E. y los arts. 4.2.c) y 17 E.T., y tampoco, se estima, al menos en cuanto resulta de los hechos probados, que alguno de estos preceptos haya sido infringido por la sentencia recurrida. En efecto: a) El art. 14 C.E., como es sabido, contiene dos conceptos afines, pero diferenciados: el primero, incluido en el inciso inicial del precepto, se refiere al principio de igualdad ante la ley, y hace relación al mandato de igualdad; el segundo se circunscribe a la prohibición de discriminaciones y su punto de mira es la eliminación de estas en aquellos casos que implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de determinación aplicado (STS 17 de mayo y 18 de septiembre de 2000). En el supuesto litigioso, la uniformidad litigiosa impuesta a mujeres empleadas de RENFE en la actividad desarrollada, que exige contacto con la clientela, ni vulnera el principio de igualdad con carácter general o colectivo, ni tampoco son expresivas de un trato discriminatorio por razón de sexo. La discriminación se produce cuando la desigualdad de trato obedece a algunos de los motivos prohibidos por la ley, en cuanto atinentes a condiciones y circunstancias que merecen singular rechazo del ordenamiento jurídico por haber sido factores históricos determinantes de opresión a determinados colectivo, y así, el art. 17.1 ET - que recuerda, en la esfera laboral, el art. 14 C.E.- sobre "no discriminación en las relaciones laborales" alude a las "circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculo de parentesco y lengua dentro del Estado español". Es cierto, como afirma la parte recurrente, refiriéndose a la correcta presentación de la empleada del AVE ante los usuarios, que "la presentación es igualmente correcta en pantalón o falda uniformada y (que) en ambas modalidades cabe manifestación de moda o elegancia", pero ello no acarrea que exista una discriminación en el hecho de imponer el uso de la falda litigiosa a ciertas empleadas que tiene relación directa con la clientela, pues la desigualdad de trato no obedece a un motivo sexista, ni se han acreditado factores relevantes que tachen de discriminatoria la exigencia, pues la obligación de uniformidad parece razonable en una empresa pública, que, con la instauración de un novedoso y moderno medio de comunicación, como es el AVE, trata de "uniformar" a quienes de manera constante y habitual proyectan sobre los clientes la imagen de la Compañía, en condiciones de igualdad con otras empresas dedicadas a idéntica o semejante actividad, por lo que existe una justificación objetiva y razonable que priva a la "uniformidad" de la empleada de carácter discriminatorio. b) Ni el recurrente concreta, ni la Sala colige, en que forma y manera la normativa laboral de RENFE sobre la uniformidad del AVE ha podido violar el artículo 18.1 C.E., que tutela como derechos fundamentales el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen"; derechos que, según la ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de su protección, "queda delimitada por las leyes y usos sociales". No se puede, afirmar, razonablemente, en el contexto y circunstancias laborales en que ha sido tomada la medida empresarial, que el uso de una falda de medida 2 cms. por encima de la rótula, exigida a las empleadas de RENFE, que no alcanza a su vida privada, al limitarse la imposición al ámbito exclusivo de su actividad laboral de trato con la clientela, viole los



derechos citados; ni tampoco, consecuentemente, se ha infringido el artículo 4.2.c) E.T. que proyecta, en el ámbito laboral, el derecho a la no discriminación tutelado en el repetido artículo 18.1 C.E.

QUINTO.- En virtud de lo expuesto, procede la desestimación del recurso, sin imposición de costas procesales.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de CASACION interpuesto por el Letrado D. Isaías Santos Gullón, en nombre y representación del SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT), contra la sentencia dictada en fecha 30 de septiembre de 1999, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el proceso de Conflicto Colectivo Núm. 111/99, instado por el Sindicato ahora recurrente. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional correspondiente, 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. Mariano Sampedro Corral hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.